

欧州会社（SE）の運営における 従業員の関与

松 田 和 久

- 1 序
- 2 SEの運営機関
- 3 従業員関与指令制定の経緯
- 4 従業員関与に関する規制

1 序

欧州会社規則⁽¹⁾(以下「SE規則」)に基づいて設立された欧州会社(以下「SE」)は、その運営機関の形態として、経営権限が経営機関(management organ)に、監督権限が監督機関(supervisory organ)にそれぞれ属する二層方式(two-tier system)と、経営権限と監督権限が執行機関(administrative organ)に属する一層方式(one-tier system)とのいずれかを、定款の定めにより選択することができる(SE規則38条(b))。これはEU加盟国(以下「加盟国」)の国内法において定める公開有限責任会社の運営機関について、二層方式を採用している場合(ドイツなど)と、一層方式を採用している場合(イギリスなど)とがあるため、既存の国内会社がSEにスムーズに移行できるようにしたものである。またいずれの方式においても、情報提供(information)・協議(consultation)・参加(participation)のいずれかの方法により、従業員の代表が会社における決定に対して影響力を行使することができ、これについて規制しているのが「欧州会社への従業員の関与に関

(1) Council Regulation 2157/2001/EC of 8 October 2001 on the Statute for a European Company (SE) (OJ L 294, 10 November 2001, p.1) .

する指令」⁽²⁾(以下「従業員関与指令」)である。本稿においては、SEの運営機関・従業員関与指令制定の経緯・従業員関与に関する規制について概説する⁽³⁾。

2 SEの運営機関

(1) 株主総会

一層方式・二層方式いずれの場合においても、株主総会は必ず設置しなければならない(SE規則38条(a))。株主総会が決定する権限を有する事項は、①SE規則に定められた事項、②SEの本店が所在する加盟国における、従業員関与指令を採択した法令に定められた事項、③SEの本店が所在する加盟国の国内法において、公開有限責任会社の株主総会に決定する権限が付与されている事項である(SE規則52条1文2文)。株主総会の構成・運営および議決については、以下に述べるような特別の規定がない限り、SEの本店が所在する加盟国における、公開有限責任会社に関する法律による(SE規則53条)。

株主総会は毎年1回、会計年度の終了時から6ヶ月内に開催しなければならないが、SEの本店が所在する加盟国における、SEと同種の経営活動を行う公開有限責任会社に関する法律において、より短い間隔で開催することを規定している場合にはそれによる。但し加盟国は、第一回目の株主総会をSE設立後18ヶ月内にいつでも開催することができる旨を規定することができる(SE規則54条1項)。また株主総会はいつでも招集することができ、執行機関・経営機関・監督機関の他、SEの本店が所在する加盟国における、公開有限責任会社に関する法律によって認められた機関などが招集する権限を有する(SE規則54条2項)。

SEの引受済株式の10%以上を有する株主(複数でも可)は、SEに対して株主総会の招集請求および議題の提案をすることができ(SE規則55条1項前段)、当該請求の際には提案した議題の細目を明らかにしなければならない(SE規則55条2

(2) Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European Company with regard to the involvement of employees (OJ L 294, 10 November 2001, p.22).

(3) SE規則制定の経緯・SEに関する基本的規制・SEの設立と消滅については、拙稿「欧州連合における欧州会社(SE)の設立」千葉商大論叢42巻3号(2004)171頁以下。

項)。これに対してSEが適切な時期（少なくとも2ヶ月内）に株主総会を開催しない場合には、SEの本店が所在する場所を管轄する司法当局または行政当局は、一定の時期までに株主総会を招集すること、または招集請求をした株主もしくはその代表者に株主総会を招集する権限を付与することを命ずることができる。但し加盟国の国内法において、株主自身に株主総会を招集することが認められている場合にはそれによる（SE規則55条3項）。

SEの引受済株式の10%以上を有する株主（複数でも可）は、SEに対して株主総会における議題の細目を追加することを請求することができ、その手続および請求の期限については、SEの本店が所在する加盟国の国内法の規定（規定がない場合は定款の定め）による（SE規則56条1文2文）。なお株主総会の招集請求・議題の提案および議題の細目の追加請求をするための持株割合については、定款の定めにより引き下げることができ、またはSEの本店が所在する加盟国の国内法において、公開有限責任会社に適用される条件と同様の程度まで引き下げることができる（SE規則55条1項後段・56条3文）。

株主総会の決議は有効投票の過半数により成立するが、それより大きい決議要件がSE規則、またはSEの本店が所在する加盟国における、公開有限責任会社に関する法律において要求されている場合はそれによる（SE規則57条）。ここにいう有効投票には、欠席した株主が有する株式に関する票および棄権票・白票などは含まれない（SE規則58条）。複数の種類の株式を発行している場合は、種類ごとに株主総会決議をしなければならず、決議事項により決議要件が異なる場合にも当該要件が種類株主総会に適用される（SE規則60条1項2項）。

定款変更決議については有効投票の3分の2以上の多数により成立するが、それより大きい決議要件が、SEの本店が所在する加盟国における、公開有限責任会社に関する法律において要求されている場合はそれによる（SE規則59条1項）。但し加盟国は、SEの引受済株式の半数以上を有する株主が同意した場合には、有効投票の過半数により定款変更をすることができる旨を定めることができる（SE規則59条2項）。なお定款変更については、SEの本店が所在する加盟国における、EC会社法第1指令⁽⁴⁾に基づいて制定された法律に定める手続に従って公示しなければならない（SE規則59条3項・13条）。

(2) 一層方式・二層方式に共通する事項

SEの機関（執行機関・経営機関・監督機関）の構成員の任期は定款の定めによるが、その期間は6年を超えてはならず（SE規則46条1項）、再任された場合も同様である（SE規則46条2項）。またSEの本店が所在する加盟国における、公開有限責任会社に関する法律において別段の定めがない限り、定款の定めにより会社その他の法人がSEの機関の構成員になることが認められ、当該会社その他の法人が指名した自然人が代わりに構成員としての職務を執行する（SE規則47条1項1文2文）。但し、①SEの本店が所在する加盟国の国内法、もしくは②当該加盟国においてなされた司法判断または行政判断によって、SEの機関に対応する公開有限責任会社の機関の構成員となる資格がない者は、SEの機関の構成員またはその代表者となることができない（SE規則47条2項）。さらにSEの本店が所在する加盟国における、公開有限責任会社に関する法律の定めにより、株主の代表者がSEの機関の構成員となることが認められており、その資格については定款に特別の定めをすることができるが（SE規則47条3項）、少数株主その他の者がSEの機関の構成員となることを制限するような定めをすることはできない（SE規則47条4項）。

業務執行の範囲については定款に記載しなければならず、二層方式の場合は監督機関による経営機関への授権が、一層方式の場合は執行機関による明確な決定がなされなければならない。但し加盟国は、二層方式の場合に監督機関自身が業務執行の権限を有する旨を規定することができる（SE規則48条1項1文2文）。さらに加盟国は、自国に本店が所在するSEの業務執行の範囲を決定することができ、その旨を当該SEの定款に明示しなければならない（SE規則48条2項）。

SEの機関の構成員は、SEに関する情報で開示することによってSEの利益を害するおそれのあるものを、任期中はもちろん任期終了後も漏洩してはならない義務を負うが、当該情報を開示することが、公開有限責任会社に関する加盟国の国内法の規定において要求または許諾されている場合、もしくは公共の利益に適う場合に

- (4) First Council Directive 68/151/EEC of 9 March 1968 on co-ordination of safeguards which, for the protection of the interests of members and others, are required by Member States of companies within the meanings of the second paragraph of Article 58 of the Treaty, with a view to making such safeguards equivalent throughout the Community (OJ L 65, 14 March 1968, p.8).

はこの限りではない（SE 規則49条）。また SE の機関の構成員は、法令・定款および職務遂行に内在する義務に違反したことによって、SE に生じた損失もしくは損害を賠償する責任を負い、この場合は SE の本店が所在する加盟国における、公開有限責任会社に関する規定に従う（SE 規則51条）。

SE の機関における決議については、SE 規則および定款に別段の定めがない限り、構成員の少なくとも半数が出席し（代理出席も可）、出席構成員の過半数により成立する（SE 規則50条 1 項）。また定款に別段の定めがない限り、可否同数の場合には各機関の議長が決定投票権を有するが、監督機関の構成員の半数を従業員代表が占めている場合には、定款の定めによっても議長の決定投票権を否定することはできない（SE 規則50条 2 項）。さらに従業員関与指令の採択により従業員の関与を国内法で定めた加盟国は、監督機関における決議要件について、当該加盟国内の公開有限責任会社と同様の要件（上記要件を緩和することも可）を定めることができる（SE 規則50条 3 項）。

(3) 二層方式

経営機関は SE の業務を執行し、さらに加盟国は、国内に本店が所在する公開有限責任会社と同様の条件の下で、SE の取締役が日常の業務を執行する旨を定めることができる（SE 規則39条 1 項 1 文 2 文）。また経営機関の構成員は監督機関により選任もしくは解任されるが、加盟国は、国内に本店が所在する公開有限責任会社と同様の条件の下で、経営機関の構成員が株主総会により選任もしくは解任される旨を定款に定めることを、要求もしくは許諾することができる（SE 規則39条 2 項 1 文 2 文）。

経営機関の構成員と監督機関の構成員とを、同一人物が兼ねることはできないが、経営機関の構成員に欠員が生じたときは、監督機関の構成員のうち一人が経営機関の構成員を兼ねることができる（SE 規則39条 3 項 1 文 2 文）。この場合に当該兼任者は監督機関の職務を兼任期間中行うことができず、また加盟国は兼任期間について制限を設けることができる（SE 規則39条 3 項 3 文 4 文）。経営機関の構成員の員数および決定方法については定款の定めによるが、加盟国は構成員の最小人数および最大人数を定めることができる（SE 規則39条 4 項）。さらに加盟国は、国

内に本店が所在する公開有限責任会社について二層方式に関する規定が国内法に存在しない場合、適切な措置を講ずることができる（SE規則39条5項）。

監督機関は経営機関の職務を監督し、監督機関自身が業務を執行してはならない（SE規則40条1項）。監督機関の構成員は株主総会により選任されるが、設立当初の監督機関の構成員については定款に定めることができる。但しその際には、構成員の選任について少数株主などの保護を定めた規定（SE規則47条4項）、および従業員関与指令に従ってなされた従業員の関与に関する措置に反してはならない（SE規則40条2項1文2文3文）。監督機関の構成員の員数および決定方法については定款の定めによるが、加盟国は構成員の最小人数および最大人数を定めることができる（SE規則40条3項1文2文）。

経営機関は監督機関に対して、SEの経営の進捗状況および今後の展望について、少なくとも3ヶ月に1回報告しなければならない（SE規則41条1項）、それに加えて経営機関は、SEに明白な影響を及ぼすような事実に関する情報を、速やかに監督機関に知らせなければならない（SE規則41条2項）。また監督機関は経営機関に対して、監督権限を遂行するために必要なあらゆる情報を提供することを請求することができる、さらに加盟国は、監督機関の構成員が当該請求をする権限を有する旨を定めることができる（SE規則41条3項）。さらに監督機関は、その職務を遂行するために必要な調査に着手もしくは準備することができ（SE規則41条4項）、監督機関の構成員は提供された情報を調査する権限を有する（SE規則41条4項）。そして監督機関は構成員の中から議長を選ばなければならないが、構成員の半数が従業員により選任されている場合は、株主総会により選任された構成員のうち一人が議長に選ばれる（SE規則42条）。

(4) 一層方式

執行機関はSEの業務を執行し、さらに加盟国は、国内に本店が所在する公開有限責任会社と同様の条件の下で、SEの取締役が日常の業務を執行する旨を定めることができる（SE規則43条1項1文2文）。執行機関の構成員の員数および決定方法については定款の定めによるが、加盟国は構成員の最小人数および最大人数を定めることができる（SE規則43条2項1文2文）。但し執行機関の構成員のうち

少なくとも3人は、従業員関与指令に従ってなされた従業員の関与に関する措置に基づいて選出された者でなければならない（SE規則43条2項3文）。執行機関の構成員は株主総会により選任されるが、設立当初の執行機関の構成員については定款に定めることができる。但しその際には、構成員の選任について少数株主などの保護を定めた規定（SE規則47条4項）、および従業員関与指令に従ってなされた従業員の関与に関する措置に反してはならない（SE規則43条3項1文2文3文）。さらに加盟国は、国内に本店が所在する公開有限責任会社について一層方式に関する規定が国内法に存在しない場合、適切な措置を講ずることができる（SE規則43条4項）。

執行機関は定款の定めにより、少なくとも3ヶ月に1回会議を開催し、SEの経営の進捗状況および今後の展望について議論しなければならない（SE規則44条1項）、また執行機関の構成員は提供された情報を調査する権限を有する（SE規則44条2項）。さらに執行機関は構成員の中から議長を選ばなければならないが、構成員の半数が従業員により選任されている場合は、株主総会により選任された構成員のうちの一人が議長に選ばれる（SE規則45条）。

3 従業員関与指令制定の経緯

加盟国の国内法において定める公開有限責任会社の経営に、従業員が関与できるかという問題については、加盟国ごとにその扱いを異にしている。そのため従業員関与制度が認められている加盟国（ドイツなど）の国内会社が、SEの設立⁽⁵⁾により当該制度の適用が否定されることや、反対に当該制度が認められていない加盟国（イギリスなど）の国内会社が、SEの設立により当該制度の適用が強制されることが生じうる。

そこで従業員関与指令案⁽⁶⁾においては、従業員の関与について以下の3種類の形態を認めていた。すなわち、①監督役員会（二層方式の場合）または執行役員会（一層方式の場合）における従業員代表の参加。この場合においては、役員会構成

(5) SEを設立する場合には、原則として本店および本社が共同体内に所在する既存企業が設立主体となる（SE規則2条1項～4項）。

員の3分の1以上2分の1以下を従業員代表で占め、あるいは役員会による構成員の選出を従業員が反対する権利を有する。②役員会とは別個の従業員代表組織の設置。この場合における従業員代表組織は、(a) 会社およびその支配する企業の成果および展望について、少なくとも3ヶ月に1回、役員会から情報提供を受け、(b) その職務遂行に必要な場合に、いくつかの会社の業務に関する報告・情報・文書の提供を役員会に要求し、(c) 会社の業務に影響を与える重要な決定がなされる前に、役員会から情報提供を受けまたは協議することができる。③役員会と従業員代表との合意に基づく別の方法。この場合における従業員代表は、少なくとも上記②(b)の際に協議する権利を有する。

ところが当該指令案について閣僚理事会における合意が形成されなかったため、欧州委員会は従業員関与制度に関する専門家グループを創設し、当該グループに各加盟国の国内会社における参加制度の評価およびSEに採用可能な参加制度の設定を委託した。そして1997年5月に欧州委員会に提出された当該グループの報告書⁽⁷⁾(グループの議長名から Davignon 報告書とよばれる)では、関係会社および従業員代表が、SEの設立過程と同時並行でなされる交渉を通して、SEにおける参加制度の創設に尽力すべきであること、交渉が不調に終わった場合には、従業員への情報提供・協議に関する規定および会社経営における従業員の参加に関する規定を伴う所定の制度が適用されることが提案された。その結果採択された従業員関与指令では、Davignon 報告書に基づいた参加制度を採用しているが、従業員への情報提供・協議に関する規定については、1994年に採択された企業集団における従業員に対する情報提供および協議について規制する労働相理事会指令⁽⁸⁾に依拠している。

(6) Amended proposal for a Council Directive complementing the statute for a European company with regard to the involvement of employees in the European company (OJ C 138, 29 May 1991, p.8). 当該指令案は、Proposal for a Council directive complementing the statute for a European company with regard to the involvement of employees in the European company (OJ C 263, 16 October 1989, p.41) を修正したものである。なお当該指令案に関する論説として、須網隆夫「ECの会社法」松下満雄編『EC経済法』(1993)143頁以下。

(7) Final report on the 'European Systems of Worker Involvement' by a group of experts—DG Employment and Social Affairs—Commission, 1997.

4 従業員関与に関する規制

(1) 総説

従業員関与指令は3章17条および付属書からなり、そのほとんどが従業員関与制度についての交渉に関する規定である。そして交渉内容については原則として当事者の合意によるが、当事者の合意がない場合には付属書に規定されている標準規則 (standard rules) が適用される。従って加盟国の国内法または国内慣行によって定められた従業員関与に関する規定は、原則としてSEおよびその子会社には適用されないが、従前の権利は保障される (従業員関与指令13条1項～3項)。なお従業員関与制度に関する手続に従事する従業員代表は、職務遂行によって得た機密事項を任期中および任期満了後においても漏洩してはならないが (従業員関与指令8条1項)、雇用されている加盟国の国内法または国内慣行に定められているのと同様の保護を受け、特に従業員代表として職務遂行している期間の賃金が保障される (従業員関与指令10条1文2文)。

(2) 交渉手続

(i) 特別交渉組織

SEの設立に直接関係する会社 (以下「関係会社」、従業員関与指令2条(b)) の経営機関または執行機関⁽⁹⁾は、SEの設立計画を作成する場合、SEにおける従業員関与制度について、当該会社の従業員代表⁽¹⁰⁾との交渉を開始しなければならない (従業員関与指令3条1項)。当該交渉は合併条項案の公示 (SE規則21条)・持株会社設立条項案の公示 (SE規則32条3項)・子会社設立条項案の承認・SEへの転換条項案の承認 (SE規則37条7項) の後、できるだけ速やかになされなければ

(8) Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (OJ L 254, 30 September 1994, p.64).

(9) ここにいう「経営機関もしくは執行機関」とは、加盟国の国内法における公開有限責任会社の運営機関を意味する。

(10) ここにいう「従業員代表」とは、加盟国の国内法または国内慣行によって規定された従業員の代表をいう (従業員関与指令2条(e))。

ならず、その際には関係会社およびその子会社⁽¹¹⁾もしくは支店などの施設 (establishment) の名称・従業員数について情報提供しなければならない。そして SE の機関と当該交渉を行う当事者として、関係会社・子会社・施設の従業員の代表による特別交渉組織 (special negotiating body) を創設しなければならない (従業員関与指令 3 条 2 項 1 文)。

特別交渉組織の構成員を選出または指名する場合には、以下の定めによる (従業員関与指令 3 条 2 項 1 文 (a))。すなわち、①当該構成員は関係会社・子会社・施設に雇用されている従業員数に比例して (原則として、ある加盟国における従業員数が関係会社・子会社・施設に雇用されている全従業員数の 10% に達するごとに 1 人)、加盟国ごとに選出または指名され、②合併により SE を設立する場合には、SE の設立登記の後に消滅する関係会社の本店および従業員を有する加盟国から 1 人以上選出または指名されるように、構成員を追加しなければならない。ただし追加的に選出される構成員数は、①によって選出または指名された構成員数の 20% を超えてはならず、また①・②の代表を兼ねてはならない。

各加盟国は、自国から特別交渉組織の構成員を選出または指名する方法を決定しなければならない (従業員関与指令 3 条 2 項 1 文 (b))。その際には、当該加盟国において従業員を有する関係会社ごとに少なくとも 1 人の構成員を選出する方法をできるだけ採用しなければならないが、それにより総構成員数を増加させてはならない。また各加盟国は、当該構成員として労働組合の代表を含めることができ、当該組合代表は関係会社・子会社・施設の従業員でなくてもよい。そして各加盟国は、従業員代表組織の創設に関する国内法または国内慣行に別段の定めがない限り、企業または設立会社の従業員が過失なく従業員代表を選出しない場合には、加盟国自身が特別交渉組織の構成員を選出または指名することができる旨を定めることができる。

特別交渉組織および関係会社の機関は、SE における従業員関与制度について、書面による合意をもって確定しなければならない、そのため関係会社の機関は特別交

(11) ここにいう「子会社」とは、労働相理事会指令 3 条 2 項から 7 条により定義づけられた、ある会社から支配的影響力を受けている企業をいう (従業員関与指令 2 条 (c))。

渉組織に対して、SEの設立計画および実際の手続を設立登記までに通知しなければならない（従業員関与指令3条3項1文2文）。

特別交渉組織における決定は構成員の絶対多数（1人1議決権）によるが、それは全従業員の絶対多数も満たしていなければならない（従業員関与指令3条4項1文2文）。但し合併によりSEを設立する場合においては関係会社の全従業員数の25%以上が、持株会社設立・子会社設立の場合においては関係会社の全従業員数の50%以上が、それぞれ以前から経営参加⁽¹²⁾制度の対象となっている場合において、交渉の結果が参加権の縮小（SEの機関の構成員のうち従業員が占める割合が、関係会社の構成員のうち従業員が占める割合の、関係会社中最大のものより少なくなること）をもたらすときは、その承認には構成員の3分の2以上の多数かつ全従業員の3分の2以上の多数を要し、その多数には代表する加盟国が異なる2人以上の構成員の票が含まれていなければならない（従業員関与指令3条4項3文4文）。

特別交渉組織が、交渉を開始せずもしくは開始した交渉を終結させ、従業員を有するSEが所在する加盟国において有効な、従業員への情報提供⁽¹³⁾および協議⁽¹⁴⁾に関する規則に委ねることを決定する場合、当該決定は構成員の3分の2以上の多数かつ全従業員の3分の2以上の多数を要し、その多数には代表する加盟国が異なる2人以上の構成員の票が含まれていなければならない（従業員関与指令3条6項1

(12) ここにいう「参加」とは、従業員の代表組織または従業員代表が、会社の監督機関または執行機関の構成員のうち数人を選出または指名し、もしくは会社の監督機関または執行機関のうち数人もしくは全員の指名について、推薦または反対することにより、会社の事業に対して影響力を行使することをいう（従業員関与指令2条(k)）。

(13) ここにいう「情報提供」とは、SE自身または他の加盟国に所在する子会社・施設に関係する問題、もしくは一加盟国における意思決定機関の権限を超えるような問題について、SEの機関が従業員代表組織または従業員代表に対して情報提供をすることをいい、その方法および内容は、従業員代表が詳細かつ効果的な評価を行い、SEの機関と適切な協議をすることを可能にするものでなければならない（従業員関与指令2条(i)）。

(14) ここにいう「協議」とは、従業員代表組織または従業員代表とSEの機関との間で、対話および意見交換を確立することをいい、その方法および内容は、従業員代表が提供された情報を基に、SEにおける意思決定過程を考慮に入れたうえで、SEの機関が把握しうる方法で意見表明することを可能にするものでなければならない（従業員関与指令2条(j)）。

文4文)。当該決定がなされた場合、合意に至る手続（従業員関与指令3条4項）は停止し、付属書に定める規定は適用されない（従業員関与指令3条6項2文3文）。また当該決定がなされた後2年以内に、SE・子会社・施設の従業員の10%以上が、特別交渉組織の再開を書面により要求した場合、交渉の当事者が直ちに交渉を再開することを合意している場合を除き、再開しなければならない（従業員関与指令3条6項6文）。そして特別交渉組織が経営陣との交渉を再開したが、交渉の結果合意に達しない場合には、付属書に定める規定は適用されない（従業員関与指令3条6項7文）。なお転換によりSEを設立する場合において、転換会社において経営参加制度が存在する場合には上述の規制はなく（従業員関与指令3条6項5文）、既存の経営参加制度がそのままSEに引き継がれる。

特別交渉組織はその選択により、交渉を補助する専門家（EUレベルの労働組合機構の代表など）を要求することができる（従業員関与指令3条5項1文）。当該専門家は特別交渉組織の補助の範囲内で交渉の場に立ち会うことができ、適切な場合にはEUレベルの段階で交渉を継続することもできる（従業員関与指令3条5項2文）。そしてまた特別交渉組織は適切な外部機構（労働組合を含む）の代表に対して、交渉開始の通知を決定することができる（従業員関与指令3条5項3文）。なお特別交渉組織の職務遂行および交渉に関わる費用は、関係会社が負担し、また加盟国は特別交渉組織の職務遂行に関わる予算を定めなければならないが、上述の専門家についての費用は1人分に限定される（従業員関与指令3条7項1文2文）。

(ii) 合意内容および交渉期間

関係会社の機関および特別交渉組織は協調精神をもって (in a spirit of cooperation) 交渉し、以下の事項について合意がなされなければならない（従業員関与指令4条1項2項）。①合意の範囲、②SE・子会社・施設の従業員への情報提供制度および協議制度について、SEの機関とともに会議の当事者となる、従業員代表組織の構成・構成員数・構成員の配分、③情報提供および協議における従業員代表組織の職務および手続、④従業員代表組織の会議の頻度、⑤従業員代表組織に供与される金銭的・物的財源、⑥交渉における当事者が、従業員代表組織の代わりに情報提供手続または協議手続を創設することを決定した場合、当該手続の実施のための制度、⑦交渉における当事者が、参加制度を創設することを決定した場合、

当該制度の要旨（SEの執行機関または監督機関の構成員として、選出・指名・推薦・反対される従業員代表の数、選出手続、構成員の権利についての記述を含む）、⑧合意の効力発生日および存続期間、合意について再度交渉される場合およびその手続。そして別段の定めがない限り、当該合意は付属書に定める標準規定に従ってはならず（従業員関与指令4条3項）、また転換によりSEが設立される場合における当該合意の内容は、転換会社における従業員関与の内容と同程度以上でなければならない（従業員関与指令4条4項）。

従業員関与に関する特別交渉組織と関係会社の機関との交渉期間は、特別交渉組織の創設後6ヶ月間で、当事者の合意により特別交渉組織の創設後1年まで延長することができる（従業員関与指令5条1項2項）。また上述の交渉手続に適用される法令は、従業員関与指令に別段の定めがない限り、SEの本店が所在する加盟国の国内法による（従業員関与指令6条）。

(3) 標準規則

付属書に規定されている標準規則には、従業員代表組織・情報提供および協議・参加について定めており、加盟国は付属書の規定に準ずる標準規則を定めなければならない（従業員関与指令7条1項1文）。そして加盟国が定める標準規則は、以下の場合においてSEの登記の日より適用される（従業員関与指令7条1項2文）。すなわち、①当事者間において標準規則の適用につき合意がある場合、②所定の交渉期間までに従業員関与制度についての合意がなく、関係会社の機関が標準規則の適用を受けることを決定し、特別交渉組織が交渉を開始せずもしくは開始した交渉を終結させることを決定しない場合。

(i) 従業員代表組織

従業員関与制度の当事者として、従業員代表（それがいない場合は全従業員の組織）から選出または指名されたSE・子会社・施設の従業員を構成員とする、従業員代表組織を創設しなければならない（付属書第1部（a））。当該構成員は関係会社・子会社・施設に雇用されている従業員数に比例して（原則として、ある加盟国における従業員数が関係会社・子会社・施設に雇用されている全従業員数の10%に達するごとに1人）、加盟国ごとに選出または指名され（付属書第1部（e））、代表組

織の構成が確定した場合、構成員の中から3人以下の選抜委員 (select committee) を選出しなければならない (付属書第1部 (c))。また従業員代表組織における手続規定が定められ (付属書第1部 (d))、SEの機関は代表組織の構成について情報提供しなければならない (付属書第1部 (f))。なお従業員代表組織の構成員の選出または指名は、加盟国の国内法または国内慣行に従って実行されなければならない。また加盟国は、代表組織の構成員数・構成員の割合が、SE・子会社・施設における変化を考慮して修正することに留意する規定をおかななければならない (付属書第1部 (b))。

従業員代表組織の創設から4年が経過した場合、従業員関与制度についてSEの機関との合意を目的とする交渉を再開するか否か、付属書に準ずる標準規則を継続して適用するか否かを調査しなければならない。そして合意を目的とする交渉を再開することを決定した場合、交渉手続に関する従業員関与指令の規定が修正して適用される (「特別交渉組織」を「従業員代表組織」と読み替えるなど) が、交渉終了期限経過により、合意に至らなかった場合には、当初採用された標準規定が継続して適用される (付属書第1部 (g))。

(ii) 情報提供および協議

従業員代表組織は、SEの機関が作成したSEの事業の進捗状況および展望が記載された通常報告書を下に、当該機関との間で情報提供を受け協議をする権限、および年1回当該機関と会議を行う権限を有する (付属書第2部 (b) 1文)。その際SEの機関は従業員代表組織に対して、執行機関もしくは経営機関・監督機関の議事日程、および株主総会に提示された書類の謄本を提供しなければならない (付属書第2部 (b) 2文)。また従業員代表組織とSEの機関との間で行われる会議においては、SE自身または他の加盟国に所在する子会社・施設に関する問題、もしくは一加盟国における意思決定機関の権限を超えるような問題 (特に、構造、経済・財政状況、事業および生産・販売の進捗、雇用・投資・気候の実質的な変動の状況および傾向、新規事業もしくは生産過程の導入、生産の移転、企業の合併・縮小・閉鎖、部署もしくは重要な支店、余剰人員) について議論されなければならない (付属書第2部 (a)・(b) 3文)。そして従業員代表組織の構成員は、SE・子会社・施設の従業員に対して、情報提供・協議の内容および結果を通知しなけれ

ばならない（付属書第2部（e））。

従業員の利益に広範囲に影響を及ぼす例外的な措置（特に配置転換・移動・部署または企業の閉鎖・余剰人員）が講じられる場合、従業員代表組織はSEの機関より情報提供を受ける権限を有し（付属書第2部（c）1文）、また従業員代表組織（緊急の場合には選抜委員）はその請求により、SEの機関その他経営決定権限のある組織との間で、当該措置について情報提供・協議を行うための会議を行う権限を有する（付属書第2部（c）2文）。そして当該会議に選抜委員が出席している場合、従業員を代表し、当該措置に直接関係する従業員代表組織の構成員は、経営に参加する権限をも有する（付属書第2部（c）4文）。なお従業員代表組織の表明した意見にSEの機関が従わない場合には、従業員代表組織はSEの機関と合意を目的とする会議を再度行う権利を有する（付属書第2部（c）3文）。

従業員代表組織または選抜委員は、その選択により専門家の補助を受けることができる（付属書第2部（f））。また従業員代表組織に関する費用（特に、会議の準備・通訳設備の提供に関する費用、従業員代表組織の構成員および選抜委員の宿泊費・交通費）はSEが負担し、その場合は代表組織の構成員に対して、職務遂行のために必要な金銭的・物的財源を適切な方法で供給しなければならない（付属書第2部（h））。

（iii）参加

上述の情報提供・協議制度は、すべてのSEにおいて認められているのに対して、参加制度は、以下のように関係会社において参加制度がすでに存在する場合にのみ認められている。従っていずれの関係会社においても参加制度が存在しない場合には、標準規則に基づく参加制度を設ける必要はない（付属書第3部（b）2文）。また関係会社において複数の参加制度が存在する場合、特別交渉組織はいずれの制度を創設するかを決定しなければならず、当該決定がない場合にはSEの本店が所在する加盟国の定めによる（従業員関与指令7条2項）。

転換によりSEを設立する場合において、執行機関または監督機関への従業員の参加に関する加盟国の規定が、SEの登記前における転換会社に適用されていた場合、当該規定はSEにおける従業員の参加に関するすべての場面について継続して適用されなければならない（従業員関与指令7条2項（a）、付属書第3部（a））。

また以下の場合においては、SE・子会社・施設の従業員または従業員代表組織は、SEの執行機関または監督機関の構成員のうち数人を選出・指名・推薦・反対する権利を有し、この場合における選出構成員数は、SEの登記前の関係会社における選出構成員数の最大数と一致しなければならない（従業員関与指令7条2項（b）・（c）、付属書第3部（b）1文）。すなわち①合併によりSEを設立する場合において、SEの登記前に参加制度が適用されている関係会社の従業員数が、すべての関係会社の従業員の25%以上を占める場合（25%未満で、特別交渉組織が標準規則の適用を受けることを決定した場合も含む）、②持株会社設立もしくは子会社設立によりSEが設立された場合において、SEの登記前に参加制度が適用されている関係会社の従業員数が、すべての関係会社の従業員の50%以上を占める場合（50%未満で、特別交渉組織が標準規則の適用を受けることを決定した場合も含む）。

従業員代表組織は、執行機関または監督機関における従業員代表構成員の加盟国ごとの割合、および当該構成員指名について加盟国が推薦・反対する方法について定めなければならない（付属書第3部（b）3文）、またある加盟国の従業員が構成員に選出されなかった場合には、従業員代表組織は関係加盟国のうち1国（SEの本店が所在する加盟国が望ましい）から1人構成員を指名しなければならない（付属書第3部（b）4文）。そして従業員代表組織もしくは従業員によって選出・指名・推薦された、執行組織または監督組織の各構成員は、株主を代表する構成員と同様の権利義務（投票権を含む）を有する完全な構成員でなければならない（付属書第3部（b）6文）。

（2005年1月20日稿）