

中国における労働者の経営参与制度について

梶 田 幸 雄

はじめに

本小論の目的は、中国における労働者の経営参与制度の概念を明確にし、当該制度の法理論上の根拠を明らかにし、同国における当該制度の沿革を概観することである¹。

なぜ、労働者の経営参与制度について、かかる検討をするのか。

市場経済化が急速に進展する中で中国において、現代企業制度のあり方として公有制企業ばかりでなく、私有制企業が多数生まれ、こうした中で会社の企業統治構造、組織管理制度、労資関係²の協調と処理について、いかに構築していくのが適切であるのかを検討する必要が生じている。

このとき、中国の会社の機関設計に関して、労働者の経営参与制度の導入が推奨されるようになってきている。中国会社法においても労働者の経営参与制度について規定された。

ところが、中国における労働者の経営参与制度は、十分な法理論上の根拠が定まっておらず、具体的な方式も固まっているとは言えず、実務的に運用して行く上での検討は不十分であり、なお制度を整備して行く必要がある。この点に関する学問上の研究も必ずしも十分になされているとはいえ、なお補足すべき点が少なくないと考える。

そこで、この主題について補完的な研究をすることにより、中国における労働者の経営参与制度について研究を深めることは、実務上および学問上の意味があると考ええる。

実務上および学問上における意味に関しては、次の点が指摘できる。

第一に、実務上は、中国進出外資企業が会社の機関設計をする場合において、留意すべき問題点が明らかになり、如何なる機関設計をし、これを運用するのが適当であるかの判断基準を得ることができる。

中国進出外資企業は、中国の会社法によって規律される。このとき、当然ながら外資企業の機関設計についても会社法の適用がある。そうであれば、労働者の経営参与制度の導入が検討されなければならない。現時点では、外資企業は外資企業関係法³により規律されており、会社の機関設計など一律に会社法が適用される訳ではない。それでもなお、将来は外資企業関連法が会社法に一元化されることになるであろうことを考えると、外資企業においても今から労働者の経営参与制度の導入、企業経営への影響について検討しておく意義がある。

第二に、学問上は、中国が労働者の経営参与制度を導入する法理論上の根拠を検討することで、中国の当該制度の今後の方向性を予測することができる。また、日本においても公開会社法にかかわって従業員監査役制度が検討されているところ、比較法上の意味がある。

市場経済化の中で行われている企業制度改革、企業統治の中の1つの制度として検討され、導入されている労働者の経営参与制度であるが、これを今後どのように整備するかは、法理論上の根拠が与えられることが前提となる⁴。

また、日本においても公開会社法の検討過程で従業員の経営参与制度として従業員監査役の導入が検討されているところ、中国における従業員の経営参与制度について研究することは、日本における企業統治のあり方を考える比較法上の意味もある。

中国における労働者の経営参与制度について検討し、明らかにするため、この小論では、(1)労働者の経営参与制度の概念、(2)労働者の経営参与制度の

法理論上の根拠、(3)労働者の経営参与制度の沿革という順で検討を進める。

以上の分析、検討過程をたどることで、(1)労働者の経営参与制度の現状と課題を浮き上がらせることができ、(2)労働者の経営参与制度の将来展望はどうであるのかを予測することができ、(3)労働者の経営参与制度と外資企業、日本会社法への示唆についても理解するヒントが得られるものと考ええる。

なお、この(1)から(3)については、本稿においては紙幅の制約があるため、(1)労働者の経営参与制度のうち従業員監査役制度の現状と課題、および(2)中国における労働者の経営参与制度の展望という主題により別稿でまとめたいと考える。

以上の諸問題について分析・検討をすることで、法理論上および実務上の問題点が明らかになれば、中国の今後の法整備に対する提言をすることもできるものと考ええる。

1 労働者の経営参与制度の概念

はじめに労働者の経営参与制度の概念について明らかにする。概念を明らかにする上で、ここでは、(1)労働者の経営参与制度の定義、(2)労働者の経営参与制度導入の今日的背景について叙述する。

(1) 労働者の経営参与制度の定義

労働者の経営参与制度は、企業統治制度、とりわけ企業の内部統制メカニズムの形成において重要な位置を占める制度である⁵。

労働者の経営参与制度とは、企業が経営戦略・方針・方法の決定をするに際して、労働者にこの経営決定のための議決権を与える制度のことをいう。具体的には、会社法において、(1)従業員取締役、(2)従業員監査役という方式で労働者の意見を経営に反映させる制度が採用されている。

第一に、従業員取締役に関しては、会社法に以下の通りの規定がある。

有限責任会社は、取締役会を設置し、その構成員は3名から13名とする。

……2以上の国有企業または2以上のその他の国有投資主体が投資して設立した有限責任会社は、その取締役会に会社の従業員代表を入れなければならない。その他の有限責任会社は、取締役会の構成員に会社の従業員代表を入れることができる。取締役会の従業員代表は、会社従業員が従業員代表大会、従業員大会またはその他の形式を通じて民主的選挙によって選出する。取締役会には、会長1名をおくものとし、副会長をおくことができる。会長、副会長の選出方法は会社定款により定めるものとする（会社法45条）。

また、会社法109条は、株式会社の取締役会についてその構成員は5名から19名とし、取締役会の構成員には、会社の従業員代表を入れなければならない。取締役会の従業員代表は、会社従業員が従業員代表大会、従業員大会またはその他の形式を通じて民主的選挙によって選出するとしている。

第二に、従業員監査役に関しては、会社法に以下の通りの規定がある。

有限責任会社において、監査役会は必置機関である。この監査役会の構成人数は3名を下回ってはならない。ただし、株主の人数が比較的に少ないか、または規模が比較的に小さい有限責任会社は、1名ないし2名の監査役を置き、監査役会を設置しないことができる（会社法52条1項）。監査役会は、株主代表と適当な比率の会社従業員代表を含まなければならない。そのうち従業員代表の比率は3分の1を下回ってはならない。具体的な比率は会社定款に定める。監査役会の従業員代表は、会社従業員が従業員代表大会、従業員大会またはその他の形式を通じて民主的選挙により選出する（会社法52条2項）。

株式会社は、監査役会を設置し、その構成員は3名を下回ってはならない（会社法118条1項）。監査役会の構成は、有限責任会社と同様である（会社法118条2項）。

以上のように中国において労働者の経営参与制度は、主に企業における従業員取締役、従業員監査役という形で取り入れられている制度である。

(2) 労働者の経営参与制度の今日的意義

では、中国において、今、なぜ労働者の経営参与制度の導入が強く要請されるようになってきたのであろうか。

中国は、WTO加盟に伴い、先進資本主義国から市場経済に適応した会社法制度の整備について要請され、これに対応して会社法を改正した。中国自身もこれにより市場経済化を推進し、中国企業の国際競争力を高めたいとの考えがあった⁶。しかし、改正会社法にもなお多くの問題が存在している⁷。

この問題点とは、(1)企業統治機関が不完全であり、株主総会、取締役会、監査役会、執行役員・支配人の権利義務が不明確であり、(2)上場会社の監督に関しても新しい情勢、問題に対する有効な対応手段がなく、資本市場の秩序維持に不利であり、(3)会社の取締役、監査役、執行役員・支配人の忠実義務およびその他の法的責任に関する規定が不十分であり、社会の信用制度の確立、取引の安全の維持という要請に答えられていないというものである。

中国企業に信用危機があるということも言われる。この信用危機の典型的なものとして、以下の6つの類型がある⁸。

(1)会社の虚偽の財務報告、(2)関連取引を利用した会社資産の占有または移転、(3)上場会社による利益配当不履行または少額配当、(4)有限会社による債務弁済の不履行、会社登記抹消による債務逃れ、(5)大企業の取締役、執行役員・支配人らによる経済犯罪、(6)株主の虚偽の出資および出資金の引出しである。

こうしたことから中国会社法における企業統治には、取締役会、監査役会および株主総会といった仕組みとしての「形」はあるが、「神」がないと言われる⁹。「神」がないとは、取締役、監査役、執行役員・支配人らに責任感、職業道徳がなく、汚職腐敗が蔓延り、他人の財産権を尊重する姿勢がないということなどを意味する。

中国において企業の所有制改革が進展し、企業が活性化してきたことは疑いない。しかし、このとき経営者が私利私欲のために職権を濫用して、国有資産や株主に損害を与えるということが生じている。

企業の経営に関して、上述の通りの問題が指摘されるのは、会社法におけ

る企業統治のあり方になお欠陥があるからであるという¹⁰。具体的には、以下のような欠陥があると指摘される。

(1)大企業の株主のうち大株主は国家であるが、この国家株主の主体が一体誰（どの政府機関）であるのか不明確であり、権利義務が明らかではない、(2)少数株主の権利保護が薄弱である、(3)取締役会には実際上において監督機能がなく、(4)監査役会の監督機能が不十分である、(5)証券市場の会社に対するチェック・アンド・バランスの影響が弱い。

中国は、経済グローバル化の中で会社のあり方、とりわけ企業統治のあり方について会社法の改正に際して検討がなされた。経済グローバル化というときに WTO 加盟国が中国に求めていたのが、市場における公正な競争の確保であり、透明度の向上であった。これを会社法制の中で、如何に確保してゆくか。このときにネックとなるのが、第一に、中国の伝統文化“コネ”の問題であり、第二に、貧富の格差の拡大であると指摘されている。

中国の伝統文化としての“コネ”問題について香港大学の張憲初教授は、「中国の伝統文化の中で最も公平な市場競争としっくりとしないのは、恐らく“コネ”なのではないか。……中国の会社実務の中で、深刻な汚職腐敗、市場行為の歪み、過度な行政関与のいずれもが、すべてコネ」と関係している。」¹¹という。

最高人民検察院反汚職・賄賂総局が、2009年1－6月の商業賄賂などに関する統計数字を発表したが、この中で以下の問題が指摘されている¹²。

全国の検察機関は、2009年上半期には建設工事、土地譲渡、所有権取引、および商業保険、銀行クレジットなどの分野を重点に商業賄賂に関する取り締まり、犯罪の立件を行ってきた。

その結果、全国の検察機関が立件した商業賄賂事件は6,277件、6,842人にのぼり、この事件にかかわる金額は約9.18億元であった。すでに公訴提起されているものが1,946件あり、うち1,882件については有罪判決が下されている。

また、商業賄賂事件に関しては、5万元以上の事件が4,759件と全体の

75.82%を占め、その賄賂の金額が大きくなっていることも明らかになっている。50 万元以上の事件も 556 件にのぼる。収賄が多くなっていることも最近の特徴である。収賄事件が 4,849 件と全体の 77.25%を占め、贈賄は 1,197 件、19.07%である。

2008 年に有害物質メラミンが混入した粉ミルクを飲んだ乳幼児らに被害が出た「三鹿粉ミルク事件」は、記憶に新しい。

この事件で、河北省高級人民法院は、製造販売元「三鹿集団」の元取締役会長・田文華被告に低劣な商品を生産・販売した罪で無期懲役刑および政治的権利を終身剥奪したうえ、罰金 2468 万 7411 元を科す判決、「たんぱく粉」を生産・販売した高俊傑被告には危険な方法で公共安全に危害を加えた罪で死刑（2 年の執行猶予付き）と政治的権利を終身剥奪する判決、張玉軍被告には危険な方法で公共安全に危害を加えた罪で、耿金平被告には有毒な食品を生産・販売した罪でそれぞれ死刑および政治的権利を終身剥奪する判決を言い渡した¹³。

季衛東は、三鹿粉ミルク事件に関連して、次のように述べている。

「三鹿粉ミルク事件が、訴訟の提起により表沙汰になる半年前から地方政府や関係部門は、問題があることを察知していた。この半年間という時間は、決して短い時間とは言えないが、この間、地方政府や関係部門は主体的に有効な人命を救おうとする措置を講じることはなかった。また、法に基づくいかなる警告的情報が流されることもなかった。

1 万人以上もの児童の健康が害された後には、特定の企業の信用が失墜したばかりではなく、全乳製品生産業界、さらには国の品質検査体制までもが、その信用を失墜させた。

これを受けて政府は、数 10 名の直接責任者を逮捕し、河北省石家庄市の官僚を免職処分とした。国家品質監督検査検疫総局局長も引責辞任に追い込まれた。……

企業に経営自主権を認めるが、企業の経営活動におけるコンプライアンスの意識を十分に持たせようとしなければならない。政府の責任についても明

確にする必要があるだろう。」¹⁴

企業経営の実務上、上記のような問題が存在するところ、あらゆる企業において単に商業賄賂の問題だけでなく、日常的に企業のリスク管理を強化する必要がある。

中国が、グローバル化に適応する上で、「企業統治の問題がもっとも肝要」であるということの意味がここにある。王保樹は、「企業統治に関して会社法改正の中で以下の点を実現しなければならない。……企業統治のメカニズムの変更ということでは、……現行会社法は企業統治に関する組織を比較的に重視し、会社の最高意思決定機関、経営意思機関、法定代表機関および経営管理機関について規定している。しかし、企業統治およびその実現メカニズムについては、規定が薄弱である。」¹⁵という。

労働者の経営参与制度を導入する背景は、このような要請に応じるものである。

会社法で労働者の経営参与制度の適用について規定しているのは、2以上の国有企業または2以上のその他の国有投資主体が投資して設立した有限責任会社と株式会社だけであるという制約があり、この会社法の規定に関しても具体性を欠くという問題があることから、労働者の経営参与制度を導入する法理論上の根拠が弱いと考えられる。そこで、会社法以外の法理論上の根拠について、以下で検討する。

2 労働者の経営参与制度の理論的根拠

労働者の経営参与制度は、企業統治構造の1つの方式として考えられる。では、企業統治とは如何なる概念か。

企業統治（Corporate Governance）の概念は、多義に定義される¹⁶。中国において、企業統治とは如何なる概念であるのか。

企業統治は、中国語で「公司治理」という。これは、Corporate Governanceの訳語であるが、この概念の訳語として、当初は「公司治理結構」（企業統治

構造)、「法人結構」(法人組織)、「公司機関権力結構」(会社機関権力機構)、「公司管制」(会社管理制度)、および「公司治理機制」(企業統治メカニズム)などの訳語が使われていた。そこで、Corporate Governance とは、会社の内部機構の問題であり、企業統治と外部の市場システムとは関係ないものであるとの誤解があった。そこで、この誤解を解消するために「公司治理」が使用されるようになったという¹⁷。

中国において企業統治構造の概念および特徴を説明する場合、以下の学説に分類するのが一般的である¹⁸。(1)組織構造説(吳敬琏)、(2)制度分配説(Mayer Colin)、(3)相互作用説(Philip Cochran)、(4)決定メカニズム説(Oliver Hart)である¹⁹。

以上の学説のうち、中国において重要であるのは、中国の経済学者である吳敬琏による「組織構造説」である。企業統治の概念は、先進資本主義国からの移植であり、例えば、上記の(2)(3)(4)の学説は、何れも中国独自のものではない。この中で吳敬琏の組織構造説だけが中国の学者による概念だからである。

組織構造説によれば、「企業統治構造とは、所有者、取締役会長および執行役員の三者により構成された一種の組織である。この種の構造において上述の三者の間に一定の抑制均衡関係が形成される。この構造を通じて、所有者は自己の資産を会社の取締役会長に託す。取締役会長は会社の最高決定機関であり、支配人の招聘、賞罰および解雇権を有する。執行役員は取締役会長に雇用され、取締役の指導の下で執行機関を組織し、取締役会の授権範囲で企業を経営する。」という²⁰。

ここに所有と経営の分離は、企業統治メカニズムを構築する上で重要な前提となっていると考える。吳敬琏は、この中で会社の機関設計を重視している。この問題は、中国の企業体制の根幹にかかわる問題と言えるからである。

このように中国においては、企業の内部統制を徹底させる必要性が強く認識されてきた。そこで、2002年に中国は「上場会社の企業統治に関する準則」(中国証券監督管理委員会=国家経済貿易委員会制定、2002年1月7日公布、

同日施行)を制定、施行した。

この準則の前文には、「国外の企業統治の実務上、普遍的に認められている基準を参照し制定」したものであること、および「本準則は、上場企業が良好な企業統治システムを備えているかを評価する主要な基準であ(る)」ことが叙述されている。

準則は、全8章、95条からなるが、その構成は、以下のとおりである。1章「株主と株主総会」、2章「支配株主と上場会社」、3章「取締役と取締役会」、4章「監査役と監査役会」、5章「業績評価と奨励・制約制度(取締役、監査役、支配人の業績評価など)、第6章「利害関係者」、7章「情報開示と透明度」である。

さらに、中国は、「企業内部統制基本規範」(以下、「内部統制規範」という。)を2008年5月に発布し、2009年7月1日から施行している²¹。

内部統制規範は、財政部、中国証券監督管理委員会、会計検査署、中国銀行業監督管理委員会および中国保険監督管理委員会の5部門により制定・公布された。

内部統制規範1条は、内部統制規範制定の目的について「企業の内部統制を強化および規律し、企業の経営管理レベルおよびリスク防衛能力を高め、企業の持続的発展を促進し、社会主義市場経済秩序および社会公衆の利益を維持・保護するため」と定めている。

この内部統制規範の発表に際して財政部の王軍副部長は、この内部統制規範を有効に機能させるために、(1)科学的民主戦略決定メカニズムを強化し、十分に各方面の積極性、主体性および創造性を引き出し、高いレベルの内部統制基準体系を確立するための業務をしっかりと行い、(2)内部統制に関する国際的趨勢と同等の中国の内部統制基準を確立し、中国企業の海外進出をサポートし、(3)会計基準、審査基準、人材評価、情報化などについて研究・分析し、これらを協働させ、それぞれの機能を十分に発揮させ、経済社会の持続的発展に貢献するような業務支援を行いたいと述べている。

中国企業の内部統制メカニズムを先進資本主義国のそれと同様のレベル

のものにし、中国企業の海外進出を促すということにも、この内部統制規範制定の目的があるといえる。王軍・財政部副部長の発言には直接的な言及はないが、多くの中国企業、上場企業を含めてさまざまな不正行為があることも、この内部統制規範制定の目的の一つである。

総じて言えば、内部統制とは、企業の取締役会、監査役会、経営者層および全従業員が実施するものであり、企業の経営の適法性、資産の安全、財務報告と関連情報の真实性および完全性を合理的に保証し、経営効率と効果を高め、企業の発展戦略の実現を促進することを目的とするものである。この内部統制規範は、中国国内において設立された大中型企業に適用され、小企業およびその他事業者もこの規範を参照して内部統制を確立および実施することができるとしており、適用対象は会社法の適用対象範囲よりも遥かに広い。

従って、この内部統制規範が、中国の企業において労働者の経営参与制度を導入する上で、適用対象を最も広範にする理論的根拠であり、具体的な根拠規定となるものとなっている。

従業員代表が取締役会および監査役会に参加して、議事および監督に参加することは、現代的企業制度を確立し、企業統治を深化させる上で有効な手段であり重要な方式である。従業員代表が取締役会および監査役会に入ることの意義は、広範な従業員が会社の統治構造の中における地位を確立することであって、従業員による管理・監督を実現する重要な担保となるものである²²。

3 沿革

では、企業統治制度の1つとして従業員参与型制度を導入してきた沿革は、どうであるのか。この点を検討する。沿革を明らかにすることによって、今後の方向性を探り、従業員参与型制度を導入する法理論上の根拠をどのように構築して行くのかを予測することもできると考える。

(1) 建国初期（1950年代）から会社法施行（1994年）まで

中国において従業員が会社の経営に参加し、監督する制度として、従業員取締役、従業員監査役制度が取り入れられたのは、正式には1994年7月の会社法の施行からである。

しかし、中華人民共和国建国前の公営会社および建国後の公有制会社においても実務上、存在していた²³。

建国初期、臨時憲法として機能していた「共同綱領」32条は、「国が経営する会社において、当面は従業員の生産管理に参加する制度を実行し、工場長指導の下の工場管理委員会を設置する。」と定めていた。これは、従業員が会社の生産管理に参加することを確立した当時の最高立法である。

これを根拠として、国有会社において従業員代表が工場管理委員会に参加する制度が従業員代表大会制度（後述）とともに、中国において一般的に広く採用された。

しかし、建国後の社会主義建設の推進に伴って、1953年の後には工場管理委員会制度は「工場長単独責任制」に代替され、実務においても存在しなくなっていた。

1988年「全民所有制諸工業企業法」が公布され、会社管理委員会制度が再び企業の経営管理の実務の中で出現した。1988年以後、国有会社改革は、国有資産の所有権、党政分離、会社経営権の強化を明確にした方向で実行された。

(2) 会社法の施行から改正（2005年）まで

1994年に会社法が施行され、中国の現代的な会社制度が確立されるに至る。

会社法は、会社の権力機関について2つの原則を明らかにした。すなわち、会社の所有と経営の分離の原則と企業統治構造の権限の合理的な配置と相互監視の原則である。同時に、従業員の企業統治への参加の原則を明確にした。

2005年に公布された新会社法（2005年10月27日に全国人民代表大会常務

委員会第18回会議において改正、公布され、2006年1月1日から施行された。)は、さらにこの制度を強化した。新会社法45条および109条は有限責任会社、国有独資会社、株式有限会社における従業員取締役制度を規定し、52条および118条は有限責任会社、国有独資会社、株式有限会社における従業員監査役制度を規定した。ここに中国において従業員取締役、従業員監査役制度が基本的に確立した。

近年来、中国の各地の労働組合は、積極的に従業員取締役、従業員監査役制度を採用するように推奨しており、現代会社の企業統治が徐々に確立されてきている。全国で労働組合の設置されている会社のうち、従業員参加型の取締役会、監査役会を設置している会社は、それぞれ8.5万社、8.3万社を数える²⁴。現在、国有独資会社において従業員取締役会を実験的に実施している中央企業（国務院国有資産管理局が大株主となっている大企業）において1万人以上の従業員取締役がいると言われている。地方の国有会社にはまだ多くの会社で従業員取締役がおかれていない。しかし、今後、すべての国有会社において従業員取締役、従業員監査役が一般的に採用される趨勢にあると言える。

(3) 会社法施行（2006年）から現在まで—中央企業における試行

会社法の改正に伴って、中央企業における労働者の経営参加型の機関設計の試行が行われている。

国務院国有資産管理委員会は、2009年3月30日に「取締役会試行中央企業従業員取締役の職責履行管理弁法」を發布し、同日から施行している。

弁法は、第1章「総則」、第2章「従業員取締役の特別職責」、第3章「従業員取締役の職責履行の業務条件」、第4章「従業員取締役の職責履行管理」、第5章「付則」からなる。

弁法の目的は、従業員取締役の取締役会における機能を有効にし、従業員の民主的権利を保障し、企業の調和のとれた発展を促進するたである(1条)。そして、この弁法は、国務院国有資産監督管理委員会（以下、「国資委」とい

う。）が出資者としての職責を履行する取締役会試行中央企業に適用される（2条）。

ここで、従業員取締役とは、会社の従業員が従業員代表大会の選挙により選出され、従業員代表として会社の取締役に就任する者をいう（3条）。

従業員取締役は、会社のその他の取締役と同等の権利を享受し、相応の義務を負担すると同時に、従業員の合理的な要求に関心を持ち、反映し、従業員の利益を代表し、従業員の適法な利益を保護する特別職責を履行しなければならない（5条）。

従業員取締役の特別職責が及ぶ事項は、一般に取締役会の審議事項および報告事項に分けられる（6条2項）。

審議事項は、主に従業員の雇用、賃金制度、労働保護、休息休暇、安全衛生、教育訓練および生活福利など従業員の切実な利益に関わる基本的管理制度の制定および改正を含む。

報告事項は、主に従業員の民主管理と民主監督に関する要求、意見、提案および従業員の利益に関わる要求または関心ある問題を含む。

このために、会社は、会社定款または取締役会議事規則は、必ず従業員取締役の特別職責について具体的な規定をしなければならない（6条1項）。

従業員取締役は、以下の方法により特別職責を履行する（7条）。

①従業員取締役は、特別職責に関わる事項の履行について従業員代表大会、労働組合などの意見を聴取する。各種方式の調査研究活動を行い、直接に従業員の意見および提案を聴取する。

②従業員取締役は、従業員の利益要求について、取締役会のその他のメンバーと常に連絡・交流を保ち、会議などの方式により、社外取締役の意見および提案を聴取する。

③従業員取締役は、審議事項の議案の決定に参加することができ、聴取した従業員の関係意見または合理的な要求について議案の決定過程でこれを体现し、または取締役会の審議過程において提案的意見を反映、説明または提出する。

④取締役会が従業員の切実な利益に関わる審議をする過程において、従業員取締役は、当該審議事項に必要な特段の調査資料・データを提出し、かつ、当該事項の審議について意見を述べるができる。

⑤取締役会は、従業員取締役による従業員の会社に対する経営管理提案、従業員の利益に関する要求および提案的問題に関する報告的事項についての報告を聴取することができる。

企業の中国共産党組織、経営層、従業員代表大会および労働組合組織などは、従業員取締役が従業員の合理的な要求、従業員の適法な権利を保護する職責を果たすことを支持しなければならず、企業は、従業員取締役が職責を履行する情報・収集メカニズムを確立し、整備しなければならず、従業員取締役のために職責履行のために必要な業務条件を創設する（9条）。

会社は、従業員取締役のために相応の養成訓練、学習を準備し、従業員取締役が養成訓練、学習に参加するのに必要な時間を確保し、従業員取締役の職責を履行するのに必要な専門的素養および業務能力を高めなければならない（15条）。

会社の取締役が委任した期間は、取締役の業務成績評価を行うときに、会社労働組合および監査役会の従業員取締役の特別の職責履行に関する意見を聴取し、かつ総括的評価意見にこれを取り入れなければならない（16条）。

会社の労働組合は、従業員取締役の職責履行の業務状況について理解しなければならず、従業員取締役はすみやかに会社の労働組合と業務状況について意見交換をしなければならない。会社の従業員代表大会は、毎年、取締役が委任した期間に従業員取締役の職責履行についての評価意見を提出しなければならず、かつ、従業員取締役の職責履行状況について無記名投票による評価をしなければならない。この評価には、主に取締役会への出席、関係決議事項の調査研究状況、従業員の要求・意見などの職責履行活動記録、勤勉度および職責履行能力が含まれる（17条）。

従業員取締役または労働組合代表の従業員取締役は、毎年、従業員代表大会または従業員大会において業務状況を報告し、従業員代表の従業員取締役

の職責履行状況に関する意見を聴取しなければならず、労働組合はすみやかに従業員取締役から従業員の意見および提案をフィードバックしなければならない（18条）。

従業員取締役は、取締役会において独立して表決をし、個人として責任を負う（8条5号）。また、従業員取締役は、法により監査役会の監督を受ける（8条6号）。従業員取締役は、特別職責を履行する場合には、相応の義務を負担しなければならない（8条）。

従業員取締役の職責は、このように重く、独立性も要求される。従業員の代表として取締役になるのであるから、独立性が真に確保されると言えるか否かという問題もある。

現在、中国において企業の所有形態別に様々な会社の機関設計が試みられている。取締役会においては従業員取締役、社外取締役²⁵といった制度があり、また監査役会においても従業員監査役、社外監査役という制度があり、諸外国の経験や制度などを検討し、採用する中で、いろいろな仕組みが併存、混在している状況であるようにも見られる。そして、現時点において中国で採用されている制度、従業員取締役や従業員監査役などについても真に機能させるための周辺制度が必ずしも整っていないことがある。

4 今後の方向性

(1) 従業員取締役・従業員監査役制度の実効性確保

2009年11月に全国総労働組合民主管理部が、一部の省市において従業員取締役・従業員監査役制度に関する現状調査を行った結果が簡単ではあるが報道されている。

この調査は、中央企業だけを対象としたものではなく、2以上の国有企業またはその他の2以上の国有投資主体が投資して設立された有限責任公司（前述した通り、このような要件の企業は、会社法の規定により取締役会の構成員に従業員代表を従業員取締役として参加させなければならないとされ

ている。)およびその他の有限責任公司および株式有限公司で取締役会に従業員代表を従業員取締役または従業員監査役として参加させている企業に対する調査である。

この調査によると、従業員監査役は広く採用されているが、従業員取締役を制度として導入している企業は、ごく少数である。多くの企業は、従業員監査役が任命されていれば、従業員の権利保護には十分であると考えていることによる。

ただ、このような認識には誤りがあると指摘されている。この認識の誤りとは、従業員監査役には取締役会に参加する権利はあっても、議決権はないところ、従業員取締役に議決権があり（取締役会試行中央企業従業員取締役の職責履行管理弁法8条5号）、その権限の重みが違うということである。会社の経営者層が従業員の利益に関わる重大な問題について検討しようとする場合には、必ず従業員取締役をこの会議に出席させなければならないということも定められている（同前弁法11条1号）。

2010年3月11日に国有資産委員会の主催により、取締役会実験中央企業の従業員取締役職責履行報告・座談会が開催された。全国16の中央企業で従業員取締役の実験が行われているが、この従業員取締役らによる報告が行われた。この会議の内容については報道されていないが、企業統治を整備する新たな制度として注目されていることは間違いない。

(2) 従業員代表大会-周辺制度による補完

企業統治をする上で従業員代表大会の存在、機能が重要になる。従って、従業員代表大会制度をもう一度見直し、しっかりとした制度を確立することが重要ではないかとの議論がなされ始めている。

従業員代表大会制度は、中国の企業において労働者による民主管理を執行する基本的な方式である。従業員代表大会は、企業の全職員の選挙により選出された代表により構成され、民主管理の権利を行使する合議体であり、労働者が企業統治に参与する主たる方式である²⁶。

このように従業員代表大会が定義されるのは、1986年9月に公布された「全民所有制工業企業従業員代表大会条例」により、このことが明確に規定されているからである。また、労働法においても、「労働者は法律の規定により、従業員大会、従業員代表大会またはその他の方式により、民主管理に参加（することができる）。」と規定されている。

会社法18条においては、会社は従業員代表大会およびその他の方式により、民主管理を実行しなければならないと規定されている。これは、従業員代表大会を企業に設置することの法的根拠である。

なお、労働組合法35条2項は、「国有企業の労働組合委員会は、従業員代表大会の業務機関であり、従業員代表大会の日常業務に責任を負い、従業員代表大会の決議の執行状況について検査し、督促する。」と規定している。

この規定からすると、従業員代表大会は、企業労働組合に対して上位に位置する組織であるということも言える。

2010年8月下旬に全国党建設研究会国有企業党建設研究専門委員会が設立された。この専門委員会は、国有企業における党組織設置を強化し、労働者の適法な権利を保護し、もって広範な労働者大衆の支持を得るようにしようとの趣旨から設立されたものである。

専門委員会設置に際して、党組織は、国有企業における現代企業制度が進展する中で、如何にして中国特有の労働者による民主管理を執行し、労働者の適法な権利を保護し、労働者が積極的に企業改革を推進する役割を果たす方途を探るために尽力するということが言われた。

このために、従業員代表大会制度を堅持し、完全なものにすることが肝要であるということが確認された。従業員代表大会の組織率を高め、業務を公開、従業員取締役、従業員監査役制度など多様な方式を確立し、法により従業員代表大会の各種の職権を保護し、労働者大衆の知る権利、経営参与権、および業務監督権を保護しなければならないという。

ただし、上述のとおり従業員代表大会の意義が改めて認識されてきたようであるが、直ちにこれを機能させることには困難がある。

そもそも従業員代表大会制度は、新中国成立直後に国有企業において共産党委員会が指導する下での工場長責任制と併存するかたちで存在した制度である。

今日、社会主義市場経済の進展により、民間企業が設立され、これら企業の管理体制は大きく変化している。先進資本主義国の企業統治、企業管理モデルが採用されている。この中で、民間企業はもちろんのこと、国有企業においてさえ従業員代表大会の地位は低下し、重視されることがなくなっている。中国にある300万余の企業のうち、従業員代表大会がある企業は30万余と10社に1社しかない。企業統治概念の外におかれている²⁷。

従業員代表大会と労働組合の関係も現時点では調整されていない。併存または競合という関係がある。

労働組合は、企業と集団協議を行う権利がある。労働組合がない状況下において、労働者は代表を民主的に選出し、この代表が企業と交渉をし、労働協約または集団賃金協議を締結することができる(労働組合法20条、労働法33条)。

労働組合法35条2項の規定により、従業員代表大会は、企業労働組合に対して上位に位置する組織であるということを前述した。規定上はこのように言えるが、実際に従業員代表大会が労働組合の上位組織として労働協約の意思決定権を有すると言えるか。労働組合法20条、労働法33条の規定との整合性はどのようなのであろうか。矛盾していないか疑問がある。集団協議の権利は、実務上は労働組合組織のない企業において承認されているだけである。従業員代表大会と労働組合の権限分担関係が重複しており、不明確であるという問題がある²⁸。

甘=楼は、労働者の企業統治へ民主的に参与する権利を確保、保障するために、従業員代表大会制度をより完全なものにする必要があるという²⁹。

このために、甘=楼は、従業員代表大会の法的地位を明らかにし、労働者に従業員代表大会を通じて、(1)経営戦略について知る権利、提案する権利を付与し、(2)労働者の切実な利益にかかわる制度、規則についての共同決定権

を付与し、(3)労働者の福利基金など積立金の使用計画、使用方法などの生活福利に関する重大な事項の審議決定権を付与する必要があるという。

会社法を中心とした法整備、周辺制度の整備により、従業員取締役、従業員監査役といった従業員の経営参与制度を有効に機能させる仕組みを今後考えて行く必要がある。

まとめ

以上、中国における労働者の経営参与制度の概念、当該制度の法理論上の根拠を明らかにし、同国における当該制度の沿革を概観した。

中国の学者は、10数年前に「企業管理現代化＝現代管理＋民主管理」ということを提起していた³⁰。なぜなら、現代企業管理の核心と動力は人であり、「人本主義」だけが管理の科学性、経済性を強調できるからである。従業員代表が取締役会、監査役会に入るとは、企業の民主管理の高度な形式であり、これは従業員参加の重要な方式であり、人本主義の精神であり、経済と物質的富の実現を図り、人の尊厳、人の価値に奉仕するものであって、十分に民主精神を体現するからである。

企業統治は、企業の所有者が経営者を管理・監督することから始まって、さらには企業内部の構造調整、そして企業と利害関係のあるすべての者との間の関係の調整をするメカニズムの構築へと発展する。

南開大学企業統治研究センターの張忠野は、以下の通り述べている。

「狭義の企業統治は、所有者の経営者に対する一種の監督と抑制機能であり、所有者と経営者との権利と責任関係を合理的に調整する。企業統治の目標は、株主の利益の最大化を保証することであり、経営者が所有者の利益に背理することを防止することにある。その主な特徴は、株主総会、取締役会、監査役会および管理層により形成される企業統治構造の内部統治である。広義の企業統治は、株主の経営者に対するコントロールに限らず、株主、債権者、供給商、従業員、政府および地域など会社と利害関係のある広範な利

害関係者を含み、……最終的に会社の各方面の利益を保護することである。広義には、会社は株主のための会社であるだけでなく、一つの利益共同体である。」³¹

会社法5条が「会社が経営活動を行なうにあたっては、必ず法律、行政法規を遵守し、社会公德、商業道徳を遵守し、誠実に信用を守り、政府および社会公衆の監督を受け、社会的責任を負わなければならない。」と規定している立法趣旨も上記と同様であろう。

しかし、会社の社会的責任とは何かということについての定義はない。

会社の利害関係者に地域住民も入るとすれば、このときに会社の社会的貢献活動や文化・芸術活動支援という議論も発生する。趙万一は、会社の利害関係者の利益保護という概念には、消費者利益、従業員利益、債権者利益、取引先企業利益、環境利益、会社所在地の「社区」³²の利益が含まれるという³³。袁錦秀は、企業統治の問題を如何に整理するかが重要課題となった原因の一つには、会社の管理職の道徳意識の低下という問題があるという³⁴。

そうであるので、「上場会社の企業統治に関する準則」81条は、上場会社は、銀行およびその他の債権者、従業員、消費者、供給者、コミュニティー等の利害関係者の適法な権利を尊重しなければならないと規定している。

今後、このような側面にも留意しつつ、(1)労働者の経営参与制度のうち従業員監査役制度の現状と課題、および(2)中国における労働者の経営参与制度の展望について分析・検討することとしたい。

¹ この小論は、麗澤大学の平成22年度特別研究助成を得て行った調査研究の成果の一部である。

² ここで労使関係と叙述しないのは、中国総労働組合および労働部の関係者を中心に最近の中国では広く関係者が、労働者と資本家の関係であるということから労資関係という表現を用いているからである。

- ³ 外資企業関係法には、(1)外国投資家の全額出資企業を規律する「外資企業法」、(2)外国の会社、企業およびその他の経済組織または個人が中国の会社、企業またはその他の経済組織と共同で経営する企業を規律する「中外合弁企業法」、および(3)外国の企業およびその他の経済組織または個人が中国の企業またはその他の経済組織とによる契約式合弁事業を規律する「中外合作経営企業法」がある。
- ⁴ 中国においては、法的正当化を議論することが、法を実現する上で大変に重要な問題となる。法的正当化を議論することは、法解釈の論理形成に直接的に関わる問題であるからである。
- ⁵ 中国は、「企業内部統制基本規範」を2008年5月に発布し、2009年7月1日から施行している。内部統制規範において、「内部統制とは、企業の取締役会、監査役会、経営者層および従業員全体が実施する統制目標の実現を趣旨とする過程である。」（3条）と規定されている。
- ⁶ 例えば、劉徳標『加入WTO後中国涉外経済法律実施体系与規則』（中国方正出版社、2000年、23頁）、劉劍文『WTO与中国法律改革』（西苑出版社、2001年、220頁）など。
- ⁷ 1992年に米国トレッドウェイ委員会組織委員会（COSO）は、「内部統制の総合的枠組み（Internal Control-Integrated Framework）」を公表した。2002年には、サイベンス・オクスリー法（SOX法）が制定、施行された。さらにその後、COSOは、2004年に「全社会的リスクマネジメント（ERM：Enterprise Risk Management Integrated Framework）」を公表した。このERMは、(1)戦略、(2)業務の有効性と効率性、(3)報告の信ぴょう性、(4)法令順守の4つを目的としている。そして、ERMの構成要素として、(1)内部環境、(2)目的設定、(3)事象の識別、(4)リスク評価、(5)リスクへの対応、(6)統制活動、(7)情報と伝達、(8)モニタリングの7つを構成要素として設定している。このCOSOのERMに対応して、中国は、「企業内部統制基本規範」を発布、施行した。
- ⁸ 徐曉松『公司資本監督与中国公司治理』知識産権出版社、2006年、98-108頁
- ⁹ 曹富国『少数株東保護与公司治理』社会科学文献出版社、2006年、15頁
- ¹⁰ 曹富国『少数株東保護与公司治理』社会科学文献出版社、2006年、16頁
- ¹¹ 張憲初「企業統治のグローバル化と経済体制移行国家の教訓」吳志雄・浜田道代・虞建新編『会社統治および資本市場の監督管理』名古屋大学、2004年）
- ¹² 新華社、2009年9月3日。これ以降は今日まで、同様の統計については、公表

されていない。なお、最高人民検察院は、2009年6月に「最高人民検察院の贈賄犯罪捜査に関する暫定規定」(2006年制定)を改正し、9月1日から施行している。

- 13 人民網日本語版 2009年3月27日
- 14 季衛東「為企業合規性投石」鄭永年＝潘国駒『中国奶粉事件与治理危機』八方文化創作室、2009年1月、17-18頁
- 15 王保樹「競争与発展：会社法改革的主題」吳志攀＝浜田道代＝虞建新編『会社統治および資本市場の監督管理』名古屋大学、2004年、182-184頁
- 16 日本においても、企業統治の概念は多義である。例えば、伊丹は、(1)企業の不祥事対策を企業統治であるというもの、(2)企業の主権の問題を企業統治であるというもの、(3)株主のための企業経営をするための対策が企業統治であるというものなどに分類できるという(伊丹敬之『日本型コーポレートガバナンス』日本経済新聞社、2000年、13頁)。
- 17 趙万一『公司治理法律問題研究』(法律出版社、2004年、1頁)、また、湯樹梅『外商投資股份公司法律問題研究』(中国人民大学出版社、2004年、182-185頁)
- 18 趙万一編『公司治理法律問題研究』法律出版社、2004年、1-3頁。かかる分類が一般的であるというのは、例えば、ほかに吳冬梅編『公司治理概論』(首都経済貿易大学出版社、2006年、6-8頁)、李雨龍＝朱曉磊『公司治理法律実務』(法律出版社、2006年、4-6頁)、張忠野『公司治理的法理学研究』(北京大学出版社、2006年、4-8頁)などがあり、同様の分類をしているからである。
- 19 もとよりこの4つの学説が、企業統治構造に関するすべての学説ということではない。金山権は、林毅夫、費方域、張維迎などの学説を紹介している(金山権『中国企業統治論-集中的所有との関連を中心に』学文社、2008年、8-9頁)
- 20 吳敬璠『現代公司与企業改革』人民出版社、1994年、185頁
- 21 「企業内部統制基本規範」については、平成21年度に麗澤大学企業倫理センターの研究助成金を得て梶田幸雄＝熊琳＝章啓龍による『中国における企業内部統制』と題する研究レポートがある。
http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/report_download/2010082410051690.html
- 22 李立新『労働者参与公司治理的法律探討』中国法制出版社、2009年、440頁
- 23 前掲注(22)李、410頁
- 24 前掲注(22)李、412頁。2005年末時点においては、従業員参加型の取締役会、

監査役会を設置している企業数は、それぞれ6万社、5万社であった。

- ²⁵ 国資委は、2009年10月13日に「取締役会試行中央企業の社外取締役管理弁法」を公布、施行した。
- ²⁶ 前掲注(22) 李、267頁
- ²⁷ 前掲注(22)、李、265頁
- ²⁸ 前掲注(22)、李、315-316頁
- ²⁹ 甘培忠＝楼建波『公司治理専論』北京大学出版社、2009年、165-166頁
- ³⁰ 前掲注(22)、李、450頁
- ³¹ 張忠野編『公司治理的法理学研究』北京大学出版社、2006年、7頁
- ³² 「社区」とは、似通う意識と深い共通の利害関係を持つ人々の住む村落や町のような社会単位であり、communityの訳語。地方の中小都市や大都市の中の町なども社区の一種だという理解もある（天児慧ほか編『現代中国事典』岩波書店、1999年、466頁）。
- ³³ 趙万一『公司治理法律問題研究』法律出版社、2004年、343頁
- ³⁴ 袁錦秀「公司治理結構的法律規則」王保樹編『全球競争体制下的公司法改革』社会科学文献出版社、2003年、421頁