

中国の監査役会制度と従業員代表監査役の機能

Board of Corporate Auditors the Function of Employee Auditor in China

霍 麗 艶

Reien KAKU

【要旨】 中国では、会社の監督システムに対して国有株支配が与える弊害から、近年会社法の整備に伴って監査役制度が強化されてきている。一方、ドイツの労使共同決定に類似した監査役会における従業員監査役制度も採用しているが、現状としては監査役会が形骸化し、その改革が迫られている。監査役会による監査が実効的に行われるためには、独立性が重要である一方、監査役の常勤・非常勤に関する規定を明確化し、社内監査役の兼任を見直す必要がある。また、独立性を有する機関構成員と内部の機関構成員及び外部監査部門との適切な連携を図り、十分な情報を適時、適切に得られるようにしていく制度を展開していくことが不可欠である。従業員監査制度の機能が確実に発揮するためには、従業員監査役の社内における地位を確保することや、監査経験、専門的知識を身につけ、監査業務を履行する能力を高めることなど、その職責が有効に遂行される環境の整備と制度上の担保が必要である。本稿では、中国における株式会社の監査役制度の現状と問題点を検討し、中国の株式会社に相応しい監査役制度のあり方を探る。

一、はじめに

日本において、企業不祥事が発生する度に、監査役権限の強化及びその独立性の確保に関する法改正がなされてきた。しかしながら、監査役が実効的に監査を行っているとの評価は少ない。そして、近年の商法改正では、社外監査役要件の見直しや、監査役の地位と権限の強化がなされている。従業員選出監査役制度については、議題として議論されたものの、現行の制度との整合性がないから、立法化されなかった¹⁾。

中国では、会社経営の監督システムに対して国有株支配が与える弊害から近年、企業統治の改革が進み、会社法の整備に伴って監査役制度が強化されてきている。一方、ドイツの労使共同決定に類似した監査役会における従業員監査役制度も採用しているが、あまり機能していないとの指摘がみられる。

本稿では、中国における株式会社の監査役会制度の現状と問題点を検討し、中国の株式会社に相応しい制度のあり方を探る。

二、中国の監査役会制度と導入の背景

中国では、全ての株式会社に対して監査役会の設置を義務付けている（会社法 118 条 1 項）。

監査役会は、株主代表と一定比率の従業員代表からなる3名以上の監査役で構成され、そのうち従業員代表の具体的な割合は定款によって定めることができ、その割合は3分の1を下回ってはいけないとされる（同法同条2項）。監査役の選任及び解任について、株主代表たる監査役は、株主総会において選出し（同法106条1号）、従業員代表たる監査役は、従業員代表大会などにおいて民主的方法で選出するとされる（同法118条2項）。監査役の任期は3年であり、再任できる。監査役会の運営については、監査役会を少なくとも半年に1回開催し、決議は過半数で決め、議事の決定に際し議事録を作成しなければならない、出席した監査役は議事録に署名しなければならない（同法119条）。

監査役会の権限は、会計監査と業務監査である。監査役会は、株主総会に対して法律、会社の定款及び総会決議に違反した取締役、上級管理者の解任を提案することができる。取締役が株主総会を招集しない場合、監査役が自ら招集する。監査役は、取締役会に出席し、その決議事項に対して質疑または提案をすることができる。会社経営に重大な問題を発見した場合、監査役は直ちにそれを調査し、必要な場合会計事務所に協力を求め、その費用を会社に請求する。また、監査役は、会社財務の監査及び取締役、上級管理者の業務執行の監査を行い、訴訟を提起することもできる（中国会社法53条、118条）。これらの定めから、監査役会の権限は違法性監査にとどまると考えられるが、学説では、監査役会を国有財産の所有者、個人株主、従業員など諸利害関係者の利益の代弁者として捉えており、会社経営の違法性を含む業務監査が、監査役会の主たる機能であるという認識までは統合されなかったとの指摘がある²⁾。

中国の監査役制度は、ドイツに倣ったものとよくいわれるが、ドイツ法上の監査役会は、取締役を選任・解任しその業務執行を監査するほか、重要な業務執行の意思決定にも関与できる（ドイツ株式法87条、84条、及び78条3項2文、202条3項、204条1項などを参照）。したがって、取締役と同様に株主総会によって選任及び解任され、取締役会を並列的監査するという中国法上の監査役会の態様は、日本の監査役会設置会社の仕組みに近いと考えられる。中国会社法における監査役会への従業員代表の参加は、ドイツ法と類似する点がある（ドイツ株式法96条）。しかし、ドイツ法における監査役会の従業員代表は、会社外部の産業別労働組合の代表などを含めて選出されるのを前提とし³⁾、完全に会社内部から選ばれる中国の従業員代表監査役とは異なっている。日本においては、従業員出身の監査役も多く、実質的には従業員の経営参加といわれるが、監査役が株主総会で選任される点において、中国やドイツと同様の性格を持つ従業員の経営参加とは言い難い。ドイツでは、共同決定制度を通じた従業員の経営参加に重点が置かれているのに対し、日本では、共同決定制度を採用しておらず、従業員参加の手段として従業員持株制度が広く普及している。中国においても、従業員持株制度が導入されたが、それによって従業員の会社に対する関心、責任感が高まったとはあまり考えられていない。

一方、中国の株式会社において監査役会制度が導入された背景として、次のようなものが考えられる。中国では、株式会社の多くが国有企業から転換されたものであり、国有企業においては、党の基層組織、従業員代表大会及び労働組合による企業内部の監督体制が存在する。しかし、経営者の不適切な経営活動の防止は、事実上、政府の各関係主管省庁による直接的管理

という企業外部の監督体制に依存していた。80年代後半から行われた経済体制の改革は、政府と企業の分離及び所有と経営の分離を中心として推進され、株式会社制度の導入は、政府による会社経営の介入を難しくした。経営者に経営上の広範囲の権限を与え、それらの地位の独立性を確保することが重要視される一方で、会社内部に自主的監督体制を如何に確立するかが、中国会社法の立法における最大の課題であったといえる。こうした中での監査役会制度の法定によって、元の国有企業から組織変更された株式会社において、国が大株主として監査役会を通じて、会社に投下した国有財産を管理または監督することが容易になる。

中国は全民所有制を堅持する社会主義国である。国有企業の従業員は、従業員代表大会を通じて企業の管理と監督に参加する権利を持つ。つまり、国有企業における従業員は、所有者と労働者の二重の地位を持っているとみることができる。こうした国有企業から転換された株式会社においては、従業員の会社における地位及び会社経営への参加権利を維持することが重要視される。こうした公有制の固執と株式制度のバランスを如何に取るべきかが、中国会社法にとって回避できない深刻な課題となった。そこで、会社法では、監査役会の設置が法定化され（3人以上、会社法118条1項）、監査役会に従業員出身の監査役を選出しなければならない、その比率を3分の1以上とする（同条2項）ことによって、公有制経済の性質を株式会社制度に取り込むこととした。そして、中国では労働紛争が増加している傾向があり、労使紛争の激化を回避し、協調的な労使関係を構築する必要も高まり、近年従業員の会社経営への参加も強化された。

三、従業員監査役制度

1、中国の従業員監査役制度

従業員が企業統治に参加する制度は、ドイツをはじめとする欧米諸国が最初に導入した。中国は、欧米諸国の立法と経験を参考にし、国情に応じてこの制度を確立した。その法的根拠は、憲法、会社法、労働法、組合法、全民所有制企業法及び全民所有制企業従業員代表大会法などの法律や条例にある⁴⁾。

具体的に、従業員が会社経営に参加する権利について、憲法の中で明確に認められている（中国憲法16条、17条）。組合法では、組合が法律の定めに従って、従業員代表大会または他の民主的な方式を通じて従業員を纏め、当該会社の経営決定、管理及び監督に参加する（組合法6条）。また、会社の経営管理及び経営決定の重大事項を検討する際、従業員代表大会の意見を聴取し、給料や福祉、社会保障、労働安全管理など従業員の利益に係る会議では従業員代表が参加しなければならないとされる（同法38条）。「企業内部統制基本規範」においても、従業員が内部統制の重要な主体であると明確にされる。

さらに、会社法18条では、会社の従業員は労働組合法に従って労働組合⁵⁾を結成し、従業員の適法な権利、利益を保護すると明文化されている。有限責任会社、国有独資会社及び株式会社においては、監査役会の構成員の3分の1以上が従業員代表でなければならないと定め（同法51条、70条、118条）、従業員出身監査役の割合が制度的に保障されている。

会社法に定める従業員の会社経営への参加

会社種類 \ 会社機関	取締役会	監査役会
国有独資会社	強制	強制、従業員の比率が3分の1以上
有限責任会社	任意	強制、従業員の比率が3分の1以上
株式会社	任意	強制、従業員の比率が3分の1以上

これらの定めは、社会主義国である中国の理念を堅持し、従業員による民主的管理、監督の権利を保障し、安定的労使関係を保ちながら従業員の意見を会社経営に反映させる制度である。しかし、実務上、従業員出身の監査役が監査業務に関する専門知識に必ずしも精通しているとはいえず、むしろ従業員出身の監査役に期待できる役割は従業員の合法的利益の保護に限定されている。株主出身の監査役は、会社を支配している国有株主や国有法人株主より派遣された者が多く、こうした支配株主が権限を濫用し会社及び他の株主の利益を侵害する場合には、適切な監督が期待できない。加えて従業員出身の監査役も、従業員という立場上上司に対する監督を行うのが困難である。

中国の従業員参加の監査役制度が、ドイツの監査役会における労使共同決定システムに類似している。しかしながら、中国の監査役会はあくまで、取締役会と並列関係にある機関とされ、一方ドイツの場合、監査役会は取締役会の上位機関となるので、両制度の基本構造が異なる。

2、ドイツの労使共同決定制度

ドイツの株式会社では、会社の最高管理機関が法律上、業務執行機関である取締役会と監督機関である監査役会の二つに分かれている。中国や日本と異なるドイツでは、株主総会においてまず監査役が選ばれ、監査役会が取締役会を選任するので、その権限は非常に大きい。取締役会は会社の日常業務を執行し、戦略目標を設定するが、監査役会は取締役の選解任と業務執行の監督という重要な職権を持ち、会社の最高意思決定権を有する。つまり、ドイツの企業統治の最大の特徴は、監視機能を持つ監査役会と経営機能を有する取締役会が人的にも機能的にも法的に完全に分離されていることにある。そして、共同決定制度に基づき、労働者が監査役会に参加することができる。この二層のシステムの下で、従業員から選出される従業員代表が監査役となり、経営に参画する。

共同決定法が適用される企業では、従業員の人数に応じて監査役会の構成員の数が異なる⁶⁾。従業員数1000人未満の会社は、監査役会は、株主代表と従業員代表の各6名ずつから構成される（共同決定法7条1項1号）。従業員数1000人以上2000人未満の会社は、8名ずつの株主代表と従業員代表から合計16名の構成員からなる（同1項2号）。従業員2000人以上の会社は監査役会が20名で構成される必要があり、そのうち株主代表と従業員代表とで10名ずつとする（同1項3号）。株主代表については株主総会で選出されるが、従業員代表については、当該会社の従業員及び労働組合から選出される。しかし、監査役会議長は株主代表から選出され、デットロック時には議長が2票目を投じることが定められているため、最終的意思決定権は株主側に留保されている。監査役会の役割は、1965年の株式法によれば、基本的に取締役会構成員の

人事、取締役会の監視、経営活動の共同決定、会社及びグループ会社の毎年の会計監査である。

ドイツでは、従業員代表監査役の資格について定めを置いている。たとえば、共同決定法においては、従業員代表監査役は、1年以上当該会社に属していた者から選出しなければならないと定めている（共同決定法7条3項1文）。そして、従業員代表監査役が監査役として選出され、共同決定法が定める選出資格を失うと、監査役会構成員としての資格を失う（同法24条）。

ドイツの労使共同決定制度は、会社内での良好で安定した労使関係の確立に貢献し、戦後ドイツ企業の好業績達成の一因として評価されてきた。しかし、近年、共同決定方式をめぐっては賛否両論である。賛成派は、監査役会に従業員代表がいることで、解雇や会社再編という難しい決断に際し、従業員側にも監査役会の決断を受け入れる体制があり、この制度によってストライキなどの労働争議が起りにくくなると主張している。他方、否定派は、従業員監査役制度によって株主の所有権が侵害されることや、難しい経営判断をする場合、従業員代表が監査役会に参加していることで、従業員代表が自分の票を売るような行為が出てくると主張している。また、労働組合出身の従業員監査役は、会社の利益よりも組合の政治的利益を通すために行動することがあり、取締役会が監査役会に会社の機密情報を開示した場合、労働組合出身の監査役がそれを外部に流出させてしまうというリスクがあると指摘されている⁷⁾。さらに、監査役会と執行役会との間の情報非対称性を発生させる。これは、ドイツに固有の原因は、監査役会における従業員と労働組合代表役員の存在である。つまり、執行役会が従業員、労働組合代表役員による会社の機密情報の外部への漏洩を警戒して真に重要な問題を会議の場で討議しながらないとされる。そして、監査役会が労資の利益代表の交渉の場と化し資本側代表と労働者代表に二分される結果、会社自体の長期的利益の観点からの討議が行なわれないとの批判もある⁸⁾。経営のグローバル化とともに、より一層迅速な意思決定が要求されているにもかかわらず、共同決定方式によって意思決定が遅くなるため、外部環境の変化に適した変革が必要と考えられる⁹⁾。

四、検討の課題

1、監査役の独立性

監査役候補者の提案権は、誰に帰属するかという監査役の独立性にかかわる重要な問題であるが、中国会社法は具体的な規定を置いていない。株式会社において、株主総会で討議される議題や議案の提出は、基本的に取締役会が行い、監査役の選任議案も取締役会の意向に基づいて株主総会に提出されたことが多い¹⁰⁾。これは、監査される取締役自らが監査する者を決定することにつながる。

実態上、監査役の選任の際に、その独立性、自主性及び専門性が重視されておらず、むしろ、監査役のポストは取締役及び上級管理者の昇進、転職の際の待機場所として利用される。監査役会は、制度的には独立機関であるものの、人事権を取締役に握られ、事実上、取締役会の従属機関となっている。監査役が下級部門の責任者を兼ねる場合が多く、しばしば政府の関係部門や取締役会によって指名される。彼らは役員や上級管理者の指揮監督下にある使用人でも

あるため、上司に対する監査という点で、その実効性を図る可能性はきわめて低い。社外出身の監査役の多くも、大株主あるいは関連会社の管理職と兼任している。監査に必要な経験と財務、法律の専門知識を持っていない者が、十分な監査を行えるとは考えにくい。従業員出身の監査役は従業員の身分であるので、監査役として経営者の不正及び違法行為を監査するのが困難である。

日本の場合、監査役会設置会社において株主総会に監査役候補者を提案する権限が取締役会にあるため、監査役の監査が十分に機能していないとよく指摘される。しかし、日本法は、少なくとも、監査役の選任に関する議案を株主総会に提出するには、監査役（監査役が2名以上いる場合、その過半数）の同意を得なければならない、監査役が取締役に対し、監査役の選任を株主総会の目的とすることまたは監査役の選任に関する議案を株主総会に提出することを請求することが認められる（日本会社法343条①②）。したがって、中国において、監査役は強大な業務執行権を持つ取締役会や上級管理者から独立した地位を有するという仕組みを、法制度上確立する必要がある。また、監査役の地位の安定性を図るために、日本法のように解任決議の要件が株主総会の特別決議を要するとし、監査役の解任に際し、監査役に意見陳述権を与えるべきである（日本会社法343条4項、309条2項7号、324条2項5号、345条4項を参照）。

監査役の資格について、中国では、一定の欠格事由と取締役、上級管理者、財務責任者との兼任禁止の規定のみが定められている（中国会社法57条、58条及び124条3項）。しかし、監査役の公正性、客観性を保つためにその独立性にかかわる人的関係などの限定要件を講じておらず、また、厳格な使用人との兼務を禁止する旨の条文もない。会社法において子会社の取締役、上級管理者、財務責任者との兼任禁止が言及されていないことは、会社の親子関係に関する法規制が整備されていないのか、あるいは監査役会に子会社の業務監査についての権限が与えられていないことを意味するのかが不明である。

使用人兼務の禁止規定に関し、日本では、監査役が会社または子会社の取締役、支配人その他の使用人を兼ねることができないとしている（日本会社法335条2項¹¹⁾。しかし、監査役が子会社の監査役を兼ねること、または親会社の取締役、使用人などを兼ねることは禁止されていないので、かかる兼務禁止規定の不徹底さに対する批判が存在する¹²⁾。ドイツ法上の監査役は、取締役及び支配人その他の主要な使用人との兼任が禁止されている（ドイツ株式法105条1項¹³⁾。中国法は、監査役の使用人との兼任、そして親子関係のある会社間の兼任規制について諸外国の立法を参照し、課題として議論を要する。

さらに、監査役会の独立性を図るために、社外監査役の導入を提案する。中国の株式会社とりわけ上場会社は大株主に支配されており、大株主が支配権限を濫用して取締役会を通じて会社や他の株主の利益を害する例が多くみられている。独立監査役の人選が、会社の監査法人と異なる会計事務所の専門家、非関連会社の財務会計人員、大学教授など会計専門知識を有する者が妥当であり、会計監査の適正性があるかを監督する。独立監査役の人数は、監査役会構成員の過半数を占めることが望まれる。

2、監査役の独任制

中国会社法における監査役会は、合議制を採用している。各監査役は、取締役会への出席権を除く他の権限のいずれも与えられず、これらの権限は監査役会として行使される。無論、合議制には監査役の判断を統一し、監査役会議長を通じて監査を組織的に行うことによって、個々の監査役の職務執行の不充分さを補うというメリットがある。しかし、監査は第三者の立場に立ち、経営を客観的かつ批判的にチェックするという重要な使命を負う以上¹⁴⁾、個々の監査役が自己の意思または判断に基づいて監査活動を行えないことは問題であろう。かかる多数決により、個々の監査役の行動を封殺することができる制度は、効果的な監査を阻害する要因ともなり得ることが危惧される。

確かに、ドイツ法においては、強力な権限を有する監査役による不当な経営介入を回避するために、完全な合議制の監査役制度が採用されている。なお、中国会社法における監査役会は、法的には取締役会と並列する機関である。同じ構造をとっている日本法の場合、監査役は独任制の機関であり、複数の監査役がいる場合でも単独でその権限を行使することが可能であり、代表取締役の違法行為を差止する権限もある。大会社の監査役会は、監査の方針、会社の業務及び財産状況の調査方法という監査役の職務執行に関する事項を決議することにとどまる。監査業務は、個々の監査役が執行することとなり、監査役会は個々の監査役の権限の行使を妨げることはできない（日本会社法 390 条 2 項）。業務執行に関する妥当性の判断は、監査役の多数決で決着をつけるべき問題ではないと考えられる¹⁵⁾。したがって、日本の各監査役は、単独でその職務権限を行使し得るという独任機関としての地位と、監査役会の構成員としての地位という両面性を持つ¹⁶⁾。台湾会社法でも、監査役が単独に監査権を行い得ることが容認されている（台湾会社法 221 条）。中国では、監査役の機能を効果的に図るために、監査役の独任制を立法すべきである。

3、監査役会権限の強化

中国では、監査役会の権限は、「取締役、上級管理者による会社の業務執行の際の法律、法規または定款違反行為に対する監督」であり（中国会社法 119 条、54 条 2 項）、その範囲が適法性監査に限定される。一方、「上場会社のコーポレート・ガバナンス準則」（以下、準則という）は、監査役会の権限を強化するために、監査役会の監査対象は会社法の定めから拡大され、取締役、上級管理者その他の使用人による業務執行の適法性及び会社財務の監査まで及ぶ（同準則 59 条）。しかし、監査役の監査権限を有効に行使するためには、保障措置を講ずることが不可欠であるが、会社法は、そのための個別、かつ具体的権限に関する規定が非常に不足している。

たとえば、会社法 119 条及び 54 条 3 項は、取締役や上級管理者の違法行為によって会社に損害を与えた場合、監査役会が取締役らに対して是正を要求できると定める（中国会社法 53 条 3 項）。この規定は、日本法上の監査役の差止請求権に関する定めに近い（日本会社法 385 条 1 項）が、しかし、中国法は、監査役の是正請求権の行使要件についての定めを置いていない。文言からすると、取締役らの行為が既に会社に損害を与えたときは是正請求権の行使要件となる。そうであるなら、この是正請求権は、会社利益の損害を未然に防止するという制度の趣旨

を満たしていない。監査役が取締役などの会社に対する損害行為を事前に掌握し阻止する機能は、監査役職務執行の重要な部分であるにもかかわらず、この種の機能を監査役に与えていないと、監査の実効性が損なわれる。

日本法上の行使要件は、監査役設置会社の監査役は、取締役の法令、定款違反に関する行為により会社に著しい損害が生じる可能性がある場合であり（日本会社法 385 条 1 項）、かかる差止請求権は、会社に対する損害行為を事前に防止する機能を持つ。そして、その請求権は、裁判所に対して当該行為をやめる仮処分を申し立てることができ、制度的に保障される（同 385 条 2 項）。したがって、中国法は、監査役の差止請求権の保障措施について工夫する必要があると思われる。

また、中国では、監査役に会社の財務状況の監査権及び業務状況の調査権を与え、必要ときに会計士事務所を聘请することができ、その費用を会社が負担するとされる（中国会社法 55 条 2 項）。しかし、会計監査人の選解任権は、取締役会内部に設置される監査委員会に与えられる（準則 54 条）。会計監査人の選任システムについては、諸外国法では大きな差がなく、会計監査人候補者の選任において如何にして経営者の影響や、会計監査人の会社との癒着を排除するのかに焦点があてられる。日本における近時の改正では、会計検査人の選解任に関する議案内容の決定権は取締役ではなく、監査する側の監査役に与えられる（日本会社法 344 条 ①、399 条 ①）。中国の株式会社に存在する内部者支配の現状を考慮し、会計監査人の取締役会からの干渉を避け、その独立性を確保するためには、その選任につき監査役会の権限とすべきである。

それと関連し、現在、監査役会会議は半年に 1 回に開催すると定めている（中国会社法 119 条 1 項）。これは、監視義務の遂行にはきわめて不十分である。その理由は、監査役は当該会社の経営状況を精通するために必要十分な情報を得ることが不可能になるからである。取締役会が監査役に与える情報が少ないと、監査役会がその監視機能を発揮できない。監査役による監督が機能するために、監査役会は 3 ヶ月に 1 回の開催を法定化すべきである。

4、従業員監査役制度の見直し

従業員監査役制度は、従業員が直接的に会社経営への参加や管理権を行使し、従業員の意見を会社経営に反映させるものである。しかし、現行の会社法及び関連法規において、具体的な定めを置いていないため、従業員監査役制度の限界がある。

従業員出身の監査役の法定は、会社法 52 条 2 項、117 条 2 項により、「監査役会は株主代表及び適当な比率の従業員代表により組織されるものとして、具体的な比率は定款で定める」と規定されている。こうした定めは、会社の自主性を考慮するものであるが、具体的な比率については明確に定めていないため、株主総会によって都合良く解釈される恐れがある。なぜなら、定款は株主総会が制定するので、定款において従業員代表の監査役会に占める割合を高くすることは見られず、従業員代表が何人監査役会に入るかは結局株主総会によって決定される。実務上、従業員出身の監査役は象徴的で形式的なものに過ぎない。たとえば、上場する国有企業及び非国有企業の状況を見ると、半数以上の会社は従業員出身の監査役を置いておらず、設置

する会社においても所有制との関係がなく、従業員出身の監査役が1名の上場会社があつても多く26.67%であり、2名の会社が17.50%という¹⁷⁾。

また、従業員出身の監査役は会社の従業員が民主的な選挙により選出するとされる（中国会社法117条2項）が、従業員全体の直接選挙かあるいは従業員代表大会の選挙かは明確にされていない。一般的には、労働組合の主席及び副主席が従業員監事の立候補者となる（企業労働組合活動条例37条）が、実務上、中国の株式会社の多くは大株主に支配されており、従業員監査役に限ったことではなく、取締役、監査役の選任には大株主の指名や親会社から派遣された場合が多い。従業員出身の監査役は、上級管理者の指揮命令の下で働くものであり、中間管理職及び下級管理職を兼職し会社の従業員という立場にあるため、取締役や大株主の意向に反した行動を取りにくい。彼らの人事権や昇進、昇格、処遇などの決定権が監視対象である上司に握られている状況下で上司を監視するのは難しい。

さらに、中国会社法は、日本法のような監査役の常勤、非常勤に関する規定がない。独立監査役は原則として非常勤であり、会社情報の収集に不利な立場にある。他方、従業員出身の監査役は、社内の党組織、組合の職務あるいは管理職などと監査役を兼任する者が多い。そのため、監査役の職務執行には十分な時間が保障できない。加えて、一部の従業員出身の監査役は貸借対照表、損益計算書、財務報告を読み取れないため、監査役会会議において賃金や労働に関する事項に対する発言だけになってしまう。監査に必要な経験や専門知識の欠如のため、監査を遂行する意欲が引き出されにくい問題点がある。

ここで、従業員監査役制度を有効に機能するために、次のことを提言する。

まず、従業員監査役制度が有効に機能するために、従業員出身の監査役の人数は、会社の定款に委ねるのではなく、法定化すべきである。また、従業員出身の監査役は一般的に社内に兼職しており、彼らには業務監査の経験は少なく、職務遂行に必要な専門知識も限られている。そのため、監査役会における彼らの意見は雇用や労働、労務に関する問題に限定されている。これが、従業員出身の監査役による経営に対する監視があまり機能していない要因の一つである。そこで、従業員出身の監査役は、必要な経験と専門資格たとえば、財務、会計、法律に関する資格を持つことなどを任職資格とし、適任判断を厳格に行うべきである。全国従業員代表大会や証券監督管理委員会などの公的機関が定期的な講座を開設し、監査役の監査経験を高めることが望まれ、上級労働組合組織が従業員出身の監査役に対する指導を強化し、政策や業務の能力を向上させる措置も必要である。そして、従業員出身の監査役は、兼任ではなく、監査の職務に専任させることが妥当であろう。従業員出身の監査役は常勤監査役として、監査環境の整備及び社内の情報の収集を行い、内部統制システムの構築及び運用の状況を日常的に監視するとともに、その職務の遂行上知り得た情報を他の監査役と共有する。独立監査役は、監査役会において常勤監査役から監査結果の報告を聴取するほか、自らも積極的に監査に必要な情報の入手に努める。

上で述べたように、従業員出身の監査役と会社上層部の関係は、雇用関係と上下関係が存在する。彼らは従業員であることを恐れ、解雇されることを危惧し、不安の立場に置かれている。このことは、職務執行に重大な影響を与えている。従業員出身の監査役の地位を安定させるた

めに、在職期間中の従業員出身の監査役を解任するには、当該者が選出された組合あるいは従業員代表大会の同意が必要である。そしてその場合、労働契約の解除など当該者を解雇することができないとすべきである。

監査役会の審議事項について、従業員出身の監査役は従業員の意見を代表して十分に発言し、監査役会に従業員の利益にかかわる事項についてその他の監査役の意見と一致しない場合、従業員代表大会あるいは労働組合の意見を十分に聴取し協調した上で決定するように提案する権利を与えるべきである。ただ、従業員出身の監査役には守秘義務が課せられ、監査役会で機密扱いとされた情報を漏らした場合は守秘義務違反になり、責任を取らせる必要がある。

五、終わりに

中国において、近年の改正法によって監査役会の権限や監視体制の強化が図られたが、現状としては監査役会は形骸化し、その改革が迫られている。監査役会による監査が実効的に行われるためには、監視機関の独立性が重要である一方、法的には、監査役の常勤、非常勤に関する規定を明確化し、社内監査役の兼任を見直す必要がある。独立性を有する監査役と社内監査役、そして外部監査部門との適切な連携を図り、十分な情報を適時、適切に得られるようにしていく制度を展開していくことが重要であると思われる。また、従業員出身の監査制度の機能を確実に発揮するためには、従業員出身の監査役の社内における地位を確保することや、監査に関する経験と専門的知識を身につけ、監査業務を履行する能力を高めることなど、その職責が有効に遂行される環境の整備と制度上の担保を行っていくことの大切さを改めて強調したい。労働者の経営参加制度は、必ず中国だけ特有の問題ではなく、日本、ドイツその他の諸外国においても関心が集められており、その制度の今後の発展について、比較法的な観点からさらなる研究を進めたい。

注

- 1) 議論の状況については、小柿徳武「監査役・会計監査人制度」北村雅史=高橋英治編『藤田勝利先生古稀記念論文集 グローバル化の中の会社法改正』（法律文化社、2014年）70頁以降参照。
- 2) 李維安・張重双「如何構造適合国情的公司治理監督体制—論我国监事会的機能定位—」当代経済科学 22巻（2002年）46頁。
- 3) 一般的に、会社における従業員の参加は、会社の経営管理への従業員参加（産業民主主義）と、会社の所有及び成果への従業員参加（経済的民主主義）に区別することができる。英米型会社制度では、従業員の所有及び成果への参加を制度化し広く普及している。対照的に、ドイツでは、経営責任を労使双方が分担するという労使共同決定の理念に基づき、従業員が直接に経営管理に参加できる制度があり、監査役会に従業員代表が参加するやり方が法制化されている。ドイツの監査役会は、株主代表、従業員代表及び労働組合代表で構成される。共同決定法第7条1項、2項によれば、監査役会の員数は、従業員が1000人未満の会社では12名、従業員が2000人以下の会社では16名、従業員が2000人超の会社では20名と定められる。12名からなる監査役会では、6名の従業員代表のうち、4名はその会社

- の従業員（会社内部）であり、2名は労働組合の代表者（会社外部）である（共同決定法7条2項1号）。16名の監査役会では、8名の従業員代表のうち6名は従業員であり、2名は労働組合の代表者であると定める。監査役会構成員が20名の場合、従業員代表は10人となるが、そのうち7人が当該会社の従業員、3人が労働組合の代表となる（共同決定法7条2項3号）。ドイツにおける監査役会の規模と構成の詳細については、高橋英治著『ドイツ会社法概説』（有斐閣、2012年）167頁以降参照。
- 4) 会社の民主的管理制度を強化するために、2011年12月までに24省、自治区、直轄市の地方政府で相次ぎ、「企業民主管理条例」、「従業員代表大会条例」、「従業員取締役・従業員監査役条例」などが公布、施行された。
 - 5) 会社の労働組合は、中華全国総工会の基層組織であり、労働組合の重要な組織基礎及び活動基礎であり、企業労働組合会員及び従業員の合法的な権益の代表者である（企業労働組合活動条例2条）。会社の労働組合は、関連規定に基づき、従業員の給与総額の1.5%から2.5%の金額を従業員の教育訓練費用や福利、奨励経費に当て、使用管理する（同条例53条）。
 - 6) ドイツの株式会社の共同決定は、株式法、3分の1参加法、共同決定法、炭鉄鋼共同決定法及び炭鉄鋼共同決定補充法など5つもの法律により詳細に定められている。前掲・高橋（注3）168頁参照。
 - 7) 21世紀制作研究所研究プロジェクト「会社法制の在り方に関する研究報告—ドイツにおける会社法制の運用実態と比較して—」（21世紀政策研究所、2011年）31頁以降参照。しかし、労働組合の代表者を監査役会に参加させることを強制する現行法は、もはや時代に則していないといえるものの、労働組合の代表を共同決定から完全に排除することは望ましくないとして、近年ドイツ法上の共同決定制度に対して改革する議論がなされている。斎藤真紀訳「ドイツ共同決定制度のジレンマ」ジュリスト1330号（2007年）46頁以降。また、共同決定制度に対する批判でよく取り上げられるのは監査役会の規模である。たとえば、2000人を超える労働者を雇用する会社では監査役会のメンバーは20人になり、この場合では10人対10人という労資対等な共同決定方式であるが、20人は多すぎるとの経営者側の意見が強い。同志社大学監査制度研究会と関西支部監査実務研究会との共同研究会「監査役制度を巡る諸問題について—ドイツ法及びEU法からのアプローチ—」（2011年7月29日）3頁。
 - 8) 吉森野「ドイツにおける会社統治制度」横浜経営研究第XV巻第3号（1994年）15頁。
 - 9) 田川克生・望月恒男「コーポレート・ガバナンス研究—経営管理・管理会計の視点を中心として—」愛知大学経営総合科学95号（2010年）4頁。
 - 10) この点に関し、梅慎実『現代会社機関権力構造論』（修訂版）（中国政法大学出版社、2000年）519頁。
 - 11) 新会社法の下では、監査役が当該子会社の会計参与、執行役を兼ねることができないと定める。
 - 12) 江頭憲次郎「自民党の商法等改正試案骨子と監査役・監査役会」商事法務1470号（1997年）21頁。
 - 13) ドイツのコーポレート・ガバナンス原則では、現在においても、過去においても、会社と関係を有したことのない者を相当数入れなければならない、退職した取締役が監査役会の構成員となるような実務は認められていない。正井章彦「ドイツにおける「コーポレート・ガバナンス原則」—コーポレート・ガバナンス原則委員会の提案について—」大阪学院大学法学研究26巻2号（2000年）283頁。
 - 14) 北村雅史「コーポレート・ガバナンスに関する商法改正問題」商事法務1477号（1997年）4頁以降。
 - 15) 江頭憲次郎『株式会社法第6版』（有斐閣、2015年）524頁。
 - 16) 北沢正啓「監査役会の法定」民商法雑誌108巻4、5号（1993年）85頁。
 - 17) 2011年上場会社各社の『年次報告書』による。

