

第 6 章

中国企業組織法序説

—— 経営機構をめぐる ——

はじめに

現在、中国は、経済体制の開放化の中で企業法制の整備を進めている。本章では、その中でも企業組織に関する法制の整備状況とその中にみられる特質を考えてみたい。社会主義体制下における企業組織の問題は、その所有制一つをとってみても、理論的に複雑な問題を抱えており、それが実際の立法にも大きな影響を及ぼしている。株式制の導入が議論されてから久しいにもかかわらず、会社法の制定が遅れていることは、その証左であろう。

本章では、まず、社会主義体制下における市場システムの導入とその中で「企業組織」法における経営機構の特殊性について試論的に論ずる。つづいて、このような視点から、現在施行されている主要企業（組織）法について、その経営機構に焦点をあてて、各経営機構がどのような特質を有しているのかを検討する。この場合、アジア諸国を中心とする資本主義諸国の会社法上の経営機構の構成が比較・参照される。両者の比較において、「社会主義」中国の企業組織法の特異性が浮き彫りにされると考えるからである⁽¹⁾。

その検討素材として、本章では「全人民所有制工業企業法」、「中外合弁

(合資経営)企業法」および「広東省経済特区涉外公司章程」を取り上げる⁽²⁾。これらの3法における企業組織が比較的大企業を前提としており、また中国の開放化のプロセスに対応して、その経営機構の特質を最も表現しているように思われるからである。

なお、ここではこれらの法律のテキストの分析に焦点を当てている。社会主義中国の伝統的法思考様式と急速に変更しつつある中国経済の現状をみるならば、そこには「書かれた法」と「現実の法」の間に大きな乖離が存在することは当然に予想される。しかし、この「書かれた法」の中にもそれなりの理念や思い入れが存在するはずであり、それなくして「法」の規範的意義は存在しない。もっとも、もう一つの側面、即ち「現実の法」が特に第三世界法研究に際してもつ重要性は、強調しすぎるといえることはない。この課題については将来に期したい。この意味で本章は中国企業組織法の序論たる性質のものである。

I 中国社会主義体制の開放化と企業組織

中国社会主義体制の特質については、別のところで試論的に検討している⁽³⁾。それは、形式的には、社会主義の理念による計画・指令システムを採用しながら、実質においては、アジア型の共同体思想を色濃く残したものと要約されよう。国民党下において制定された「近代法」の革命成立後の全面廃棄、合作社から人民公社への「集団化」のプロセス、さらにその頂点にあるかに思える「文化大革命」は、革命前における植民地型の西欧「近代」システムの外圧による導入に対するアジア的な共同体のアンチ・テーゼとしての性格を色濃く帯びていたというべきであろう。

しかし、1970年代から世界的なレベルで再編・強化された市場化の波は、中国にも影響を及ぼさざるをえなかった。70年代末から中国で開始された「経済体制の改革および開放」は、このような世界的な市場の波に対する中

国側の対応であった。その課題は、「計画型商品経済」とか「市場型社会主義」、また92年10月の第14回党大会により「社会主義市場経済」と要約されるように、経済体制の中にかに於いてまたどの程度市場システムを導入するかという問題であった。民法・経済法論争において、民法論者が支配的な位置を占める過程は、市場システムが指令・計画システムに対してしだいに優位性を占めるにいたる過程に照応している。

中国の国家機構や経済組織が単なる行政・生産活動の場であるにとどまらず、それ自体そこで生活する人々の消費を含む具体的な生活の場でもあったという事実は、これらが単なる機構や施設ではなく、一種の共同体でもあったということを示している⁽⁴⁾。市場システムの導入とは、この「共同体」の弛緩や解体をも意味するものであった。事実、1980年代には人民公社は完全に解体し、生産と家計を担う(請負)農家と政治組織たる郷鎮政府に二極分解した。現在では、国営企業など都市における「企業共同体」⁽⁵⁾も、解体の危機に瀕している。

中国の企業組織の問題を動態として考える場合、このような「企業共同体」ないしゲゼルシャフトとしての企業がいわばゲゼルシャフトとしての企業に純化しつつあるという視点が不可欠であるように思われる。そこでは、「大鍋の飯を食らう」という「共同体」的思考はしだいに排除され、企業経営請負制に典型的に示されるように、「利潤計算」を軸とする計算合理制が強く主張されはじめている。

中国の企業組織は、はたしていわゆる「欧米型」のゲゼルシャフトとしての企業に純化しうるであろうか。また、この方向は望ましいものであろうか。この疑問に対して筆者は明確な解答をもちあわせていないが、それを日本の経験に対照させるとき、以下のような想定を設定することが可能なように思われる。

とりあえず典型的な企業組織を日本法における「会社」と考えると、それは、「営利を目的とする社団法人」とされる(商法第52条)。「営利」という問題は、社会主義体制を前提とする場合、若干問題があるとしても、それを独

立採算性と同置することも可能であろう。また「法人」はこの独立採算性からも導くことができるが、それは「団体」（社団）を前提とすると考えてよい⁽⁶⁾。この団体という性格において、企業組織は個人企業とは区別される。

近代法においては、この企業組織内部の関係も「契約」関係により規律される。これは、最も「近代的な」関係を反映していると考えられるイギリス法における会社間の内部関係の規整のなかに典型的にみられる。そこでは、会社ないしそれを体現する株主全体と経営機構との関係は株主間の契約たる定款（付属定款）により比較的自由にかたちづることができることとされるのである⁽⁷⁾。

これに対して、遅れて資本主義化が行われたドイツでは、会社特に株式会社については、当初から団体的色彩が強く、その基本法理としてゲルマン共同体における団體法理が採用されたことが指摘されている。このようなドイツ型の株式会社制度が、ドイツの資本主義の急速な発展を可能とし、それが産業資本主義から独占資本主義への発展を促したこともよく知られている⁽⁸⁾。そこでは、企業組織の内部関係について、団體法的視点から個人間の契約を制限するという傾向が濃厚であり、それがこのような発展を可能としたと考えることができる⁽⁹⁾。

現在では状況はさらに進んでいる。そこでは「法人資本主義」と表現されているように、大企業が市場経済を支配するにいたり、これらの企業を個人企業と同レベルの経済単位としてみるのが不可能となっている。独占禁止法や競争法制が生成・発展してきたのもこれらの大企業の経済的支配力が「公正な市場活動」を妨げるまでに肥大化したという現実があったからである。大企業がこのような大きな力を有するにいたったのは、これまで外部的に行われていた取引を内部化することにより、金融や情報を内部的に集中することが可能となったことによるといつてよい。

この企業内部組織のあり方において、最近注目されているのが「日本的経営」で指摘されている日本型の「企業共同体主義」とでもいうべきものである⁽¹⁰⁾。この企業共同体主義は、その内面と外面の両面において欧米型の企

業システムとは際だった特徴を有しており、これが戦後の日本の経済の発展にとって大きな役割を果たしたこともよく知られている。

内面においては、従来の企業所有者たる株主、経営専門家たる経営者および労働者という三者の力関係に大きな変動がみられた。欧米型企業においては、経営者と株主間での利益の分配ないし権力関係が企業経営の中心課題とされ、労働者はいわば従属関数としてしか扱われなかった⁽¹¹⁾。これに対して、日本においては、企業の配当性向の低さに典型的にみられるように、株主の利益を無視ないし軽視することにより内部蓄積を可能とし、これが再投資に回され、企業の高成長を支えてきた。他方、企業と労働者の関係も、終身雇用制と年功序列主義により労働者に企業意識を植えつけることに成功し、また組合を経営者のパートナーに取り込むことにより、労使関係の長期的な安定を確保することができた。これらを支えた規範意識は、近代的な契約関係というより企業という「場」をめぐるゲマインシャフト的な共同体のそれであった⁽¹²⁾。

その外面においては、企業集団あるいは「系列」の形成である。ここでも、企業間の交渉コストは節約され、しかも情報の共有によって常に変化する情勢に対して柔軟に対応することが可能となる。系列については、確かに支配企業の下請企業に対する支配の問題はあるにしても、これも、企業内における経営者と労働者の場合と同じく、長期的な視野にたった企業発展戦略を可能としたことが指摘されている⁽¹³⁾。

日本的経営ないし日本型の企業組織は、アジアの後進資本主義国家日本が、急速な経済発展をめざして欧米の株式会社制度を導入し、これを「土着化」したものである。そして、日本的経営がなにがしかの成功をかちえているとするならば、そこにはなんらかの普遍性があると考えてよいであろう。それは、すでにみたように企業組織における「共同体」的要素である。

中国社会主義は、アジア的な「共同体」的性格を色濃く残しており、この点においては、共同体の構成要素には大きな相違があるとはいえ、日本の資本主義と共通する性格を有している⁽¹⁴⁾。このような中国が開放体制下にお

いて市場システムの導入をはかるといっても、その中心はあくまで企業間においてであって、企業組織内における「共同性」は維持されざるをえず、むしろそれをいかにして「競争」と調和させるかが重要な課題とされるであろう。

とはいえ、社会主義を理念とするかぎり、すくなくとも理論のレベルでは企業の「所有」の問題の解決は緊急を要する。そこでは社会主義と全人民所有（国有）の連関について刺激的な議論の展開が予想されるが、初めに触れたように、ここではその問題について検討しない。ただ、特に株式制の導入に関係して若干の私見を述べると以下のとおりである。

株式制の導入を証券取引所制度の拡充と結びつけるならば、「商品所有権」から「資本所有権」への移行という日本でも議論されてきた論争が一つのヒントを提供してくれるように思われる。「資本所有権」という概念は、単なる株式という「商品」の所有者と「資本」という支配権の所有者とを峻別しながら、擬制資本という構成をとることにより企業に対する二重の所有権を黙認するという点で、一物一権を前提とする近代的所有権論の修正である。そこでは、企業経営者（機能資本家）は、総計では圧倒的多数を占めるはずの「一般投資家」とは別に、実質的には企業の所有権を行使している、とされるのである⁽¹⁵⁾。

しかし、この理論の援用は、現在中国で進行しつつある「所有権」と「経営権」を分離する、即ち「両権の分離」という議論を逆転させることとなる。両権分離の議論では国家が全人民所有として所有権を留保しているかぎりにおいて、経営権に関しては私的な経営者に「請負」わせてもよいとするものであるからである。この理論からは、上述のような「株式会社制度」は構想されえないはずである⁽¹⁶⁾。「経営権（支配権）」が資本（企業）所有権の本質であるとすれば、それを国家が所有しながら、専門家である（とされる）経営者に経営を委託しているのが両権分離の本質であり、そこでの国家と経営者との関係は、大株主と専門的経営者の関係であるにすぎない。これに対して、株式会社制度においては、この大株主たる国家は、単なる証券としての「株

式」の所有者、即ち無機能資本家たる大衆投資家と対面するのであり、それとの利害の調整が「株式会社法」の最重要課題とならざるをえない。そして、この無機能資本家の創出の過程においてこそ、中国の株式会社制度を構想しうるといいうるのである。

II 「全人民所有制工業企業法」における経営機構

1. 国家・企業・経営機構

全人民所有制工業企業法は、1988年4月13日に全人代を通過し成立した。同法は、第1章総則(1-15)、第2章企業の設立、変更及び終了(16-21)、第3章企業の権利及び義務(22-43)、第4章工場長(44-48)、第5章職員・労働者及び職員・労働者代表大会(49-54)、第6章企業と政府の関係(55-58)、第7章法律責任(59-64)、第8章付則(65-69)という8章69条からなっている(カッコ内の数字は該当条番号、以下同じ)。

この法律は、1983年に国務院により制定・施行された「国营工業企業暫定条例」に替わるものとして制定されたものであり、企業の自治権を同条例以上に推し進め、工場長の単独責任制を明確にする一方、87年の第13回大会の所有権と経営権の分離という「両権の分離」を反映して、リースおよび請負経営を認める規定(2<4>)を有している⁽¹⁷⁾。

名称が示すとおり、法は、国营企業の独立採算制を確保すべく制定されたものであり、その限りで会計・計算上の独立制に関する規定を有している。しかし、ここでは独自の資本という概念は成立していない⁽¹⁸⁾。

経営機構としては、所有者としての国家を代表する政府、経営者としての「工場長」および従業員とその代表による「職員・労働者代表大会」が考えられる。

そこでは、所有と支配(中国風にいえば所有と経営という「両権」)は、国家

と企業およびその企業と経営機構という二重の構成をもって分割されているように思われる。

(1) 企業と国家

一つは国家と企業そのものの関係である。この関係は企業の自治をどこまで認めるかという問題に帰着する。企業は、「法により、法人格を取得し、国がその経営管理を委ねた財産をもって、民事責任を負う」(2<3>)とされ、法人格と有限責任性を有することが明確にされている⁽¹⁹⁾。企業の性格については、「企業は、法により、自主経営、損益自己負担及び独立採算により社会主義的商品生産を行う経営単位」であると定義され(2<1>)、国家との関係については、「企業の財産は全人民の所有に属し、国は所有権と経営権との分離原則により、企業に経営を任せる。企業は、国が企業に経営管理を委せた財産に関して、占有、所有及び法にしたがった処分を行う権利を有する」(2<2>)とされている。さらに、第6章「企業と政府との関係」のなかの「いかなる機関及び単位も、企業が法により享有する経営管理自主権を侵害してはならない」(58)という規定は、企業が一応国家からは独立した存在であることを確認していると考えられる。

ただ、同章の諸規定は、政府機関による経営機構の中心と考えられる工場長の任免権(55)や政府関係部門の広範な監督権(56)を認めており、この企業の自治権も大きく制限されている。

(2) 企業と経営機構

企業の設立認可の条件の一つとして、法は「自己の組織機構を有すること」をあげている(17)。この組織機構として法があげているものは、工場長、管理委員会および職員・労働者代表大会である。これらは法人たる企業の内部関係に関するものであり、法に従い、その自治権に属するものである。ただし、すでにみたように、その経営の中枢である工場長は、企業の所有者たる国家を代表する政府ないしその主管部門が最終的任免権を有している(55、

44)。

組織的にみれば、企業は政府主管部門の監督下にあるものの一応の独立性を有しているが、中国の場合、このような国家機構とは別に党の系列があり、それが企業経営に対する強大な影響権を行使していた。しかし、この法律においては、形式的には、「経営者責任性」を明確にし、同時に、法の表面からは党ないし党基層委員会という規定は消えている。そこには、党と国家の分離というもう一つの「開放」の影響を読み取ることができよう⁽²⁰⁾。

2. 経営機構の概観

経営機構は、工場長、管理委員会および職員・労働者大会の三者より構成される。

(1) 工場長

工場長は、日本法のアナロジーからすれば、代表取締役社長である。最終的には企業の所有者である国家を代表する政府の主管機関が工場長の任免権を有するが、法は、その任命に関して、政府主管部門が委任・招へいする場合と企業の職員・労働者代表大会による選挙という二つの方式を定めている(44)。前者の場合には職員・労働者代表の意見を求めなければならず、後者に関しては主管部門に報告し、その許可をうることを要する。解任の場合も同様である。法は任期についての規定をおいていないが、「企業長条例」によれば、3年以上5年以下とされ、再任も認められている(10)。

工場長は「企業の法定代表者」である(45<1>)。法定代表者とは、民法通則第38条によれば「法人を代表して職権を行使する責任者」であり、日本法の代表取締役、アメリカ法の President, ないし Chief Executive Officer (CEO), イギリス法の Managing Director に相当すると考えてよいであろう。

その職務については、「企業内において中心的な地位を占め」(45<2>), 生産経営管理業務を指導するものとして、企業の計画の審査・決定、組織機構

の設置、幹部職員任免につき政府主管部門への申請、中間職員の任免、賃金調整方案や報奨金分配に関する規則、福利基金等の従業員の福利厚生に関する事項について職員・労働者大会への議案提出、職員・労働者の賞罰の決定と幹部職員のそれについて主管部門への提出が例示されている（45〈3〉）。その権限の行使にあたっては、職員労働者代表大会が法によりなした決定に従う（46）とともに、重大な事項については、管理委員会に諮問しなければならない（47）。

（2）管理委員会

管理委員会は、上記のように企業管理にとって重要な事項について審議する機関であり、その長（主任）には工場長が就任する。その構成員については、法は、単に「企業の各方面の責任者及び職員・労働者代表により構成される」と定めるにすぎない（47）。「企業長条例」は、その構成員を企業（工場）長、企業副長、技師長、会計士長、党委員会書記、労働組合議長、中国共産主義青年団委員会書記及び労働者代議員大会の選出する労働者代表とし、労働者代表が総数の3分の1とすることを定める（条例11）。

管理委員会の審議する重要事項とは、以下の事項とされている。

- （イ） 経営方針、長期計画及び年次計画、基本建設方案及び重大な技術改造方案、職員・労働者の養成計画、賃金調整方案、留保資金の分配及び使用方案、請負及びリース経営責任制方案、
- （ロ） 企業人員の編成、管理機構の設置及び調整、並びに
- （ハ） 重要な制度及び規則の制定及び改廃（47〈2〉）。

管理委員会は、工場長の重大決定に協力するとされ、これらの提案権は工場長とされているところから、これらの最終決定権は工場長にあるといえるであろう⁽²¹⁾。工場長責任制の一つの帰結である。

（3）職員・労働者代表大会

法は職員・労働者に対して、経営参加権、経営等に対する提案権、福利厚

生権とともに経営幹部に対する批判・告発の権利を認めている(49)。このような権利を行使する機関として職員労働者代表大会(以下単に大会という)がおかれており、その業務機構として企業の労働組合が予定されている(50)。

その機能については、法は以下の事項を掲げている(52)。

- (イ) 経営方針、留保資金の分配及び使用方案、長期計画及び年次計画、基本建設方案及び重大な技術改造方案、職員・労働者の養成計画、請負及びリース経営責任制方案につき工場長の意見を聴取し、それに意見・提案を行うこと、
- (ロ) 賃金調整方案、報奨金分配方案、労働保護措置、賞罰方法及びその重要な規則・制度に関する審議、同意または否決、
- (ハ) 職員・労働者の福利基金使用方案、職員・労働者の住宅分配方案及びその他の職員等の生活福利に関する重大事項の審議・決定、
- (ニ) 企業の各級の行政幹部の評定、監督、賞罰の決定及び任免の提案、
- (ホ) 工場長の選挙(大会が選任権を有する場合)。

法文上は、職員等の福利厚生に密接に関係する(ロ)以降の事項については、大会が決定権を有するものと定めており、この決定については、工場長はそれに従う義務を負う(46)。なお、このほかに、「企業長条例」によれば、管理委員会への労働者代表の選任権も有するものと思われる(条例11)⁽²²⁾。

大会の構成およびその会期等については法はなにも語っていないが、これについては、1986年に「全人民所有制工業企業職員・労働者代表大会条例」が国务院より公布されている。それによれば、大会代表は企業の職員・労働者全員により、各班や職区を単位として直接選挙される(10-11)。代表の任期は、2年であり、再選されうる(13)。大会は、少なくとも半年に一度開催されるものとし、その定足数は全代表の3分の2とされる(18)。代表大会は、必要に応じて、常任または臨時の専門家グループを組織して一定事項について委任することができる(20)。

大会は、上記のように労働者の福利構成に関して大きな役割を果たすが、これについては工場長をはじめとする経営陣と意見の衝突が生じうる可能性

は十分にある。工場長は法に従う大会の決定に従うことを義務づけられているが、上述の大会条例は、大会が党の思想上の指導を受け、党及び国の方針並びに政策の執行を貫徹し(4)、また工場長の経営管理の決定及び生産活動に対する統一的な式の職権を積極的に支持しなければならないと定めており(5)、大会の無軌道な権限行使を抑制しているとも解釈できる⁽²³⁾。

以上みたように、全人民所有制企業においては、企業が全人民、即ち国家により所有されているとされる結果、企業の自治権の拡大という面で「経営権」という概念を創り出し、それを企業自体ないし経営陣に付与するという方向をたどった。経営請負制はこのような企業を第三者(とはいっても多くの場合、実体は企業自体ないしその経営陣が中心であろう)に請け負わせることにより、両権分離をより徹底するものであった。経営請負制度については、ここでは直接に取り扱わないが、このような両権分離の方向は、株式制度の導入を前にするとき、株式制度が、たとえ無機能資本というものであるとはいえ、所有そのものの「私有化」を前提にするかぎりにおいて、論理的には破綻するのではないかと考えられる。

この種の企業組織においては、「職員・労働者大会」は、資本主義国のアナロジーでいえば、労働組合ないし経営協議会のような労働者参加機構として位置づけることができよう。しかし、見方を変えれば、工場長の選挙機関でありかつそれへの一定の監督権限をも有する点に注目すれば、資本主義諸国の株主総会との類似性も存在するように思われる。このことは、第1に、すでにみたようにアジア型の企業共同体を前提にするとき、株式会社は必ずしも、企業所有者たる株主と経営者との利害関係の調整ばかりでなく、そこで実際に働く従業員も含んで考えられていること、第2に、企業を所有と経営の両面でいわばゲゼルシャフトとして把握してきた欧米会社法も、特にヨーロッパ会社法の動きにみることができるよう、労働者をその一員として構成する「労働者参加」が常態化していることを考えれば、株式制導入に際しては、従業員持株制度を採用するとともに、この大会が株主総会へと脱皮

する方向を想定することも不可能ではない。

Ⅲ 中外合弁（合資経営）企業法における経営機構

1. 法の構成

1979年、中国経済の対外開放化の第一段階において、外資を誘致するために中外合弁（合資経営）企業法が制定された。この法律は、その後何度か改正を経て今日に至っているが、外資の誘致という視点から、事業利益の存在とその分配を前提とせざるをえず、この点で、当初から社会主義理念とは異質な性質を混入したものであった。企業組織という観点からみれば、それは、資本主義的企業類型への接近であった。そこには、まだ萌芽的であるとはいえ、明らかに所有を軸とした経営組織が描かれている。

法は、このような中外合弁企業の資本および経営機構の両面にわたって規定している。同法は、外国企業と中国の公司、企業その他の経済単位が共同して合弁企業を設立することを認め、それを「有限公司」とする旨定めている(4)⁽²⁴⁾。

この法律は総計15条という簡単なものであったが、1983年には詳細な施行条例が施行されている。この「中外合弁（合資経営）企業法実施条例」（1983年9月20日公布・施行）は、第1章総則、第2章設立と登記、第3章組織形態及び登記資本、第4章出资方式、第5章取締役会及び経営管理機構、第7章土地使用権及びその費用、第8章計画、購買及び販売、第9章税務、第10章外国為替管理、第11章財務及び会計、第12章従業員、第13章労働組合、第14章期間、解散及び清算、第15章紛争の解決という118条からなっている。

2. 経営機構

以下、中外合弁企業の経営機構についてこの条例を中心に検討する。法及び条例にいう経営機構には、合弁パートナー、取締役会（董事会）と総経理及び副総経理からなる経営管理機構が考えられる。

(1) 合弁パートナー

合弁パートナーについては、法及び条例とも明確な定義をおいていないが、条例は、外国側パートナーと中国側パートナーという区別を設け、その二者構造において企業の基本構造を定める「合弁企業の契約」（以下、合弁契約という）、さらにそれを組織化した「合弁企業定款」が締結ないし作成されると定める⁽²⁵⁾。

合弁契約については、条例は「合弁各パートナーが、合弁企業の設立のために、相互の権利・義務関係に一致し、それに基づき作成された書面」（13、〈2〉）とし、その記載内容について詳しく定めている（14）。取締役会の構成、取締役定員の配分、総経理、副総経理その他の経営管理者の権限やその任命方法についても、この段階で記載されることを要する。

定款とは、「合弁企業契約に定める原則に従い、各パートナーの一致した同意に基づいて、合弁企業の趣旨、組織原則、経営管理方法等の事項を定めた文書」（13〈3〉）とされ、その内容に関しては、第16条により以下のように法定されている。

- (イ) 合弁企業の名称及び法定所在地、
- (ロ) 合弁企業の趣旨、経営範囲及び合弁期間、
- (ハ) 合弁各パートナーの名称、登記国及び法定所在地並びに法定代表者の氏名、職業及び国籍、
- (ニ) 合弁企業の投資総額（借入金を含む）、登記資本、合弁各パートナーの出資額、出資比率、出資金の譲渡規定、利益配分及び損失分担の比率、

- (ホ) 取締役会の構成、権限及び議事規則、取締役の任期並びに取締役会会長及び取締役会副会長の職責、
- (ヘ) 管理機構の配置、業務規則、総経理その他の経営管理者の職責及び任免方法、
- (ト) 財務、会計及び監査制度の原則
- (チ) 解散及び清算、
- (リ) 定款の改正手続。

合弁契約および定款は、既述のように合弁パートナーの合意により作成されるが、審査機関(対外経済貿易部〈8〉)の許可を得て発効する(17)。その改正・変更についても同様である。

もっとも、実質上の企業所有者ともいうべき合弁パートナーは法律上の機構としては制度化されず、企業経営という面においては、パートナーは取締役等の経営陣の背後に隠れてしまう。経営は、この合弁契約と定款という二つの契約⁽²⁶⁾に従い、取締役会を軸に展開される。しかも、定款の変更は、後述のように、出席取締役全員の一致という厳しい要件が課せられているとはいえ、取締役会によって行われるものとされ、少なくとも形式上はパートナーが関与する余地はない。

(2) 取締役会

条例は取締役会を合弁企業の「最高権力機関であり、合弁企業は一切の重要事項を決定する」と定める(33)。それは、3人以上の取締役からなる合議体であり、その定数配分は、合弁パートナーが出資比率を参考に協議して決定する旨定める(34)。その選任は、各パートナーがその持ち分比率に従って指名するようである。任期は4年とされるが、再任は可能である(34)。かつては、会長は中国側パートナーにより選任される旨の定めがあったが、これは現在では廃止されている。

取締役会は、少なくとも年に一度開催されることを要し、取締役会長が召集し、また議長に就任する。3分の1以上の取締役が請求する場合、会長は

臨時取締役会を招集することができる (35〈1〉)。定足数は3分の2の取締役の出席であり、取締役は委任状により代理出席することができる (35〈2〉)。

その決議内容および決議方法については、法は別段の規定を設けず、定款により定めるとしているようであるが、特に全員一致による決議を要するものとして、(イ)合弁企業定款の改正、(ロ)合弁企業の中止及び解散、(ハ)合弁企業の登記資本の増額及び譲渡、(ニ)合弁企業と他の経済組織との合併が掲げられている (36)。

以上のように取締役会は、日本法の実務取締役会とは異なり、合弁パートナーという企業所有者のいわば代表機関という性格が濃厚である。それが最高権力機関という構成をとっていること、年に一度の会議開催しか要求されないこと、委任状による出席を認めること、さらに定款の改正権など普通ならば総会に属する権限が与えられていることなどを考えれば、それは日本その他の諸国の会社法の株主総会と共通する側面も大きい。この意味では、それが取締役会という名称を有しているにもかかわらず、日本の総会と取締役会の中間的な存在といえることができる。

(3) 取締役会長・副会長

取締役会長は合弁企業の法定代表者であり、企業の経営レベルの中心的人物である。すでにみたように法定代表者とは、民法総則第38条により、日本法の代表取締役社長とほぼ同一と考えてよく、実質上の経営責任者であるといつてよい。会長が職務執行できない場合は、副会長その他の取締役に企業の代表権を委譲しなければならない (37)。会長・副会長とも、他の取締役同様、合弁各パートナーが、その出資比率などを勘案しながら、協議して決定する。

(4) 経営管理機構

合弁企業は、1人の総経理、若干数の副総経理よりなる「経営機構」を設置し、日常の経営管理を担当させる (38)。総経理・副総経理の任命方法につ

いては、定款により定めるものとされる(14)が、条例は、取締役会が招へいすることができる²⁷⁾と定める。この職は取締役会長、副会長その他の取締役が兼任することができる(39)。

総経理は、取締役会の決議を執行し、合併企業の日常管理を組織し、指導する。また、取締役の授権の範囲内において、企業を代表する権限を有する。さらに、対内的には中間管理職の任免権を有する(39)。副総経理は総経理を補佐するものとされる(38)。総経理は、重要事項を処理する場合には、副総経理と協議しなければならない(40<3>)。この点からすると、総経理・副総経理は、一種の合議体を構成するということもできる⁽²⁷⁾。

彼らは、企業の実際の営業行為の中心にあるところから、他の企業・経済組織の総経理・副総経理を兼任することはできず、また競業関係に立つ企業に参与することを禁止されている(40<4>)。この規定は日本法の競業避止義務と共通する。また、兼任禁止規定は、取締役や支配人の忠実義務と関係し、インドなど、同種の規定をもつ国にも多い。さらに総経理・副総経理その他の経営幹部に不正または重要な怠慢行為のある場合、取締役会は、決議により、いつでも彼らを解任することができる(41)。この規定は、総会の取締役等の解任権と類似するようにも思われ、それだけ、同法上の取締役会及び総経理・副総経理が、それぞれ日本法の総会および(業務執行)取締役と共通する側面があることを示している。

(5) 総会計士、会計検査士

会計・監査事項については、同条例は、合併企業に総会計士と会計検査士をおくことを定めている。前者は、総経理を補佐し、企業の財務・会計事項を主宰するとされ(81)、会計検査士(小企業については不要)については、財務収支及び会計勘定を審査・検査し、取締役会及び総経理に報告するものとされる(84)。さらに第90条は、合併企業の一定の書類、報告書等は、「中国に登録された会計士の監査を受け」なければならないと規定している(90)。

この三者の関係は明確ではないが、前二者はいわば内部監査機関であり、

この意味では経営機構に類するものではないかと考えられる。これに対して、最後のものが日本の公認会計士監査による外部監査と共通するのではないかとと思われる。

(6) 労働組合

労働組合は、「従業員の利益代表であり、従業員を代表して合弁企業と労働協約を締結し、かつ協約の執行を監督すること」(96)とされ、経営機構の一部とは位置づけられない。しかし、労働組合代表は、取締役会が、合弁企業の発展計画、生産活動等の重大事項を審議する場合には、会議に出席し、意見を述べる権利を認められ、従業員の賞罰、賃金制度、生活福利等に関する事項の決定に際しても、代表は出席し、意見を述べることができる(98)。このように、労働組合も限られているとはいえ、経営に参加する道が開けている。もっとも、その権限や機能は、労働者の福利公正に限定され、国営企業法における「職員・従業員代表大会」に比べて、非常に後退したものとなっている。そこでは、当然ながら、それだけ資本と労働の分離が進行しているとみることができるのである。

IV 「広東省経済特区涉外公司章程」における中外股分有限公司の経済機構

1. 法の構成

広東省人民代表大会常務委員会は、中央レベルの「経済特区」の設置の決定を受けて、1986年9月28日に「広東省経済特区涉外公司章程」を制定している。この条例は、同省特区内に設立される「公司」についても包括的規定を有している。同条例の章別構成は、第1章総則(1-11)、第2章中外合資公司、中外合作公司、外資公司(12-45)、第3章中外股分有限公司(46-105)、

第4章公司の重整(更生)(101-118)、第5章公司の期限、変更と合併(119-126)、第6章公司の解散と清算(127-151)、第7章罰則(152-153)、第8章付則(154-157)となっている。これからみても、企業類型についても、中外合資公司(合資会社)、中外合作公司(合名会社)および外資公司(外国会社)と中外股分有限公司(株式会社)という類型が認められており、特区内という地理的な限界を別とすれば、現在のところ、中国国内で最も包括的な「会社法」であるといえることができる⁽²⁸⁾。

特に、その第3章の「中外股分有限公司」をめぐる諸規定は、中外合弁法においては萌芽的にしかみられなかった「株式会社」の構想をほぼ全面的に展開している。同章の構成は、第1節設立手続、第2節組織機構、第3節株式、第4節債権、第5節財務会計となっている。以下、同章第2節にそって中外股分有限公司の経営機構について概観しよう。

2. 経営機構

(1) 株主・株主総会

この条例で初めて他の諸国と同様の意味での「株式」(股分)という概念が登場している。第3節は株式の所有(持有)者を株主(股東)と定め(69)、株式に関する詳細な規定をおいている。公司の株主は、その合議体である株主総会(股東会)として自己の権利を行使する。

条例は、株主総会を「最高の権力機関」と定め、それを定時総会と臨時総会に分けている(55)。定時総会は年に一度開催され、取締役会によって招集される。臨時総会は、取締役会が必要とする場合に招集するが、1分の1以上の株主は、その招集を請求することができる(57)。この株主の総会招集請求権は、当然のことながら、株主が会社の所有者であることを法的に認めたものと解釈される。この株主総会の権限については、条例は、以下の8項目を掲げている。

(イ) 取締役会の業務報告の聴取と審議

- (四) 会社の清算経営計画，財務，予算，決算報告の聴取と審議
- (五) 取締役会の提出する各種の積立金，発展基金等の審議と決定
- (六) 取締役の任免とその権限の決定
- (七) 増資，債権発行，合併，解散と清算などの重要事項の決定
- (八) 定款の改正
- (九) 更生手続等
- (十) その他の重要事項

さらに，決議方法についても株主の3分の2以上の出席のもとで過半数による「特別決議」という概念を導入し⁽²⁹⁾，上記の(四)，(八)のほか，株主でない取締役会長の招請と定款により特別決議とされる事項が掲げられている(61)。この他定足数に関する規定もおかれ，株主総会に関する規定は，他の諸国の会社法のそれと変わりがない。

(2) 取締役・取締役会

取締役会(董事会)は，会社の経営政策決定・執行機関であるとされる(55)。この機構は1人の取締役会長と若干名の副会長その他の取締役ににより構成され，これらの取締役は総会によって選挙あるいは交渉によって選任される(63)。取締役会長および副会長は取締役会によって選任される。

取締役会の権限も，総会の招集，総会の決議の執行，総経理・副総経理等の経営役員を選任などが法定されており，その機構としての側面が強化されている。

中外合資(合併)企業法において，経営面で重要な役割を果たすことが期待された総経理・副総経理は，ここでは，取締役会に完全に従属するものとして位置づけられ，さらに取締役会は，企業の「所有者」たる株主がその持ち分に応じて権利を行使する「株主」総会に従属するものとされているのである。ここにおいて，それが，特区内の外資企業に限られているとはいえ，資本主義諸国における株式会社と共通する経営機構が誕生したといえることができる。

むすびにかえて

以上、中国の企業組織法に関して、アジアの資本主義国の会社法を念頭におきながら、その経営機構について検討を行ってきた。全人民所有工業企業法と広東省経済特区涉外企業条例の間には、企業組織の経営機構に関して対照的ともいうべき相違がみられる。

前者では、国家より企業経営を委託された「工場長」が、いわば国家との関係によって頂点に立ち、その下に経営機構さらには組織全体がいわばピラミッドを構成している。それをサポートする重要な経営組織としては、経営委員会と職員・従業員代表大会があるが、法的にはそれはあくまで補佐機関であり、そのメンバーも明らかに当該企業内の人員を前提にしている。そこでの自治権の拡大は、企業所有者たる国家からの企業そのものあるいはその頂点に立つ「工場長」の決定権の拡大であり、この意味での経営の所有からの分離（両権分離）であった。いわゆる企業経営請負制もこの延長上にある⁽³⁰⁾。

これに対して、後者、即ち中外股分有限公司においては、それが外資企業故に可能であったのだろうか、企業の所有の主体として「株主」が登場しており、この企業にあつては国家が経営に関与したとしても、それは合弁企業の株主としてであるにすぎないのである。そこでは、所有と経営の問題は、全人民所有の場合と明らかに逆転している。企業自治の拡大は、制度化された取締役会の権限の拡大以上に、所有者の機関たる新設の「株主総会」の権限の拡大を意味するはずであるからである。この意味では、中外合資（合弁経営）企業法のそれはちょうどこの中間に位置する存在ではないかと考えられる。

かりに、昨今の株式制度の導入の動きにみるように、後者の方向が「開放体制」の向かいつつある方向であるとするなら、「両権分離」という企業経

営上のこれまでの方向は、大幅な逆転を強いられるのではないかと考えられる。

この問題を十分に解き明かすためには、本章ではふれられなかった企業の「資本機構」の問題を検討しなければならない。株式会社の経済的効用は、実にこの「株式資本制度」にあるとするならば、そしてそれが「所有制」という社会主義システムのアキレス腱に関係するとするならば、むしろ、この問題こそが解明を要求されているはずである。これについては将来に期したい。

- 注(1) したがって本章では企業の資本構造の問題については取り扱っていない。この問題は株式制の導入をめぐる緊急の課題であるが、例えば所有制や証券市場との関係においても、筆者には不明な点が多く、その検討は将来に期したい。
- (2) この他にも、1988年には「私営企業暫定条例」（その企業類型の一つとして「有限公司」が認められている）、90年には「郷村集体所有制企業条例」さらに91年には「城鎮集体所有制企業条例」が制定されている。これらはいずれも、全人民所有制企業と同様、所有主体の性格による企業類型であり、そこに社会主義型企業類型の特質をみることができるが、これと現在議論が進められている「有限会社」や「株式会社」という資本主義型企業類型とどのように関係するかも興味ある研究課題である。
- (3) 董・安田等「中国開発法学研究」JRP Series No. 94, アジア経済研究所, 1992年、特に第1論文参照。
- (4) 政治に関しては「中南海」が政治決定の場であるだけでなく、それを担っている人々の「住居」でもあるという事実に象徴的に表現されている。
- (5) 人民公社はもとより、各種の企業も、単なる生産の場であるとともに、労働者の全生活の場であり、学校や病院をも有していること、このような「単位」に帰属することが中国社会では重要な意味を有していたこと等からみても、それを生産機構とみるよりも、「企業共同体」としてとらえることの方が有益である。
- (6) 会社ないし企業組織（団体）のすべてに法人格を与えるかどうかは、各国の法の歴史的伝統の問題であると同時に立法政策の問題でもある。例えば、英法では、“Partnership”は法人格を有しないが、アメリカの州ではそれを与える場合がある。日本法・フランス法では、これを「合名会社」とするならば、法人格を有することとなる。なお、中国法に関して、「法人」は当然に有限責任を

与えられるという説もある。

- (7) これに対して、アメリカの“Corporation”はイギリス法より厳格な規制を受ける。しかし、これは、アメリカの会社制度が、イギリスの“Company”でなく“Corporation”を継受したことによる。Gower L. C. B., “Some Contrasts between British and American Corporation Law,” *Harvard Law Review*, Vol. 69, No. 8, 1956 参照。
- (8) 宇野弘蔵『経済政策論（改訂版）』、弘文堂、1971年、149ページ以下参照。なお株式会社の発展の歴史を知るには、大隅健一郎『株式会社変遷史論』、有斐閣、1953年が有益である。
- (9) このことは、法人論で、一般的に英法系においては「擬制説」が主流であり、大陸においては「実在説」が主流であるということにも表現されている。
- (10) ここでいう「共同体」は以下に述べるゲマインシャフトと関係するが、より直接的には、筆者の「人間と人間の直接的・無媒介的な関係を軸とするものであり、家族内の親子、兄弟姉妹の間に典型的にみられるような他者との一体化を前提とする親密な感情に根ざす」（安田信之『アジアの法と社会』、三省堂、1987年、51ページ）す「共同法理」という概念を念頭においている。
- (11) 伝統的会社法が株主と経営者との関係についてのみ規定し、そこでの労働者の問題は「労働法」という異なった領域とされたこと、利潤の分配は前二者間での問題であり、労賃はコストとして控除されることなどに、この構造は典型的に表現されている。
- (12) これらのシステムは戦後において作り上げられたのであり、この意味では日本文化のなかで基軸的な役割を果たしてきた「イエ」が、戦後の民主主義化の過程において、それまでの「国家」から「会社」に重点を移したとも考えることができる。この視点からの包括的研究として、村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎『文明としてのイエ社会』、中央公論社、1985年がある。
- (13) 系列をめぐる法の問題に関しては、根岸哲・横川和博・岸田雅夫『企業系列と法』（現代経済法講座）、三省堂、1990年参照。
- (14) これについては董・安田等、前掲書、24～25ページ参照。
- (15) この議論はヒルファーディング以来のマルクス主義の側からの「株式会社制度」への接近にみられる。日本の法学者で、この議論を全面的に展開したのは、富山康吉『現代資本主義と法の理論』、法律文化社、1969年（特に3～20ページ）である。
- (16) 所有の問題を「近代的な」一物一権の概念でとらえようとするかぎり、そして、社会主義的所有を国有と定義するかぎり、株式会社をめぐる社会主義理論は袋小路に迷い込まざるをえないように思われる。
- (17) 同法の制定以前の2月27日には「全人民所有制企業請負責任暫定条例」が國務院により公布されている。なお、以下本章で使用する法令のテキストは、特

- に言及しないかぎり、中国研究所編『中国基本法令集』によっている。
- 18) もっとも、同法は、国営企業に対して法または条例により「債権」発行権を認めている(34(2))。同法の制定前の1987年3月27日には「企業債権管理暫定条例」が国務院より公布されている。なお法には「工業企業」という名称が付されているが、適用対象企業は第65条により交通運輸、郵便通信、商業・対外貿易および農林業などおよそすべての事業に拡大されている。
- 19) その設立については、第16条で「政府または政府の主管部門に審査・認可を申請しなければならない」として許可主義が採用されている。この手続きについては、国務院により1988年5月13日に「企業法人登記管理条例」が公布されている。なお、企業法人の一般規定としては「民法通則」第3章法人中の第2節企業法人(41-53)に規定されている。
- 20) 旧条例下で制定された「国営工業企業の企業長の職務に関する条例」及び「全人民所有制工業企業職員・労働者代表大会条例」(両者とも1986年9月15日公布)では、党は重要な役割を演じている。前者では、企業長は党委員会に定期的な報告義務を負うとともにその監督に服し(6)、管理委員会の当然のメンバー(11)である。後者では、大会そのものが、「党委員会の思想政治上の指導を受け、党ならびに国の方針及び政策の執行を貫徹」するものとされている(4)。
- 21) 「企業長条例」第26条は、管理委員会は企業長を補佐するとされ、企業長は管理委員会の多数と意見の一致しない場合でも決定権を有すると明記している。
- 22) 同条例は「労働者代議員大会」という語を使用しているが、これは「職員・労働者代表大会」と同じものであると考えられる。
- 23) もっともすでにみたように企業法のレベルでは党の影響力は大幅に後退しており、職員労働者大会における党の指導に関する規定は存在しない。
- 24) 同法は有限公司について明確な定義を行っていない。しかし、後にもみるように、同法による合弁企業組織は、有限責任を有するパートナーシップともいうべきものであり、まさに Joint Venture Company とでもいうべきものである。確かに、利益の分配は、登記資本に対する出資比率に応じてなされるものとされる(7)が、そこでは株式の概念は出現していおらず、また経営陣たる取締役会の構成についても、両パートナーの協議によって定められるものとしている(6)。
- 25) 条例は合弁契約の前段階として「合弁企業の取決め」というものを認めているが、これは合弁契約に効力において劣り、また必ずしも必要とされない(13(1)(4)(5))。
- 26) この種の合弁企業が「契約」という二者関係を典型とする関係(実際には当

事者はそれ以上でいいが、条例自体外国と中国という二者に還元するという構成を有している)を軸に構成されているという点で、この法の構成は、注24で述べたように英米法系に属するといえるのではないかと考えられる。

- 27) もっとも、総経理は協議すればよく、それに従うことを要しない。この点は工場長と管理委員会との関係にも類似する。取締役会が総会に近いとするならば、これは一種の経営委員会であるとしても、それだけ取締役に近いものとなる。
- 28) もっとも、同条例にはわが国でいう有限会社にあたる企業類型は存在していない。なお本条例のテキストは、易振球(主編)『広東股份制构想』(科学普及出版社広州分社、1989年)によっている。
- 29) この定義の仕方は、台湾法のそれと同じである。国营企業法における「取締役会の全員一致」の決議に比べると、特別決議の概念はそれだけ企業の組織化が進んでいることを示している。
- 30) 1992年7月26日付の『中日新聞』によれば、国务院は国营企業の自主権の保証を狙った「国营企業経営体制轉換条例」を公布している。

<追記>

志村治美「中国初の全国型「株式会社法」と「有限会社法」(『国際商事法務』Vol. 20, No. 9, 1992年)は、1992年6月19日付の『人民日報(海外版)』が、同5月15日に「株式制企業試行辦法」が制定されたことを述べ、その概要を紹介している。それが包括的な株式会社法であるとすれば、ぜひともその検討を行わねばならないが、すでに脱稿後のことでもあり、将来の課題とするほかない。