

ドイツにおける監査役会への 従業員代表の参画の意義

内 藤 文 雄

1. はじめに

ドイツにおいて現代的な意味での監査の職業専門家の原型（報酬を得て監査証明を行うという意味での職業専門家）は、ドイツの商人の監査に関して16世紀後半であったと捉え、次の3つの課題を設定した。

- ①株式会社の機関としての監査役会の起源
- ②監査役会と監査の職業専門家とのかかわりの史的な発展
- ③監査役会の構成員が共同決定法により株主の代表以外に従業員・労働者⁽¹⁾の代表が法定されていること⁽²⁾の趣旨・ねらい

(1) ドイツ共同決定制度における労働者、被用者、従業員の区別について、久本憲夫（2019）に次の説明がある（51頁）。

「ドイツの共同決定制度は一般的に言えば、『労働者参加制度』あるいは『被用者参加制度』であり、従業員以外の労働組合などの本格的な参加を含む場合は『従業員参加制度』あるいは『従業員代表制（度）』と呼ぶべきではない。ただ、法的な意味での『従業員代表制』としてややこしいのは、ドイツの共同決定制度のうち、『モンタン共同決定法』と『共同決定法』による最高経営会議への労働者参加制度を『従業員参加制度』あるいは『従業員代表制』と呼ぶのは不適當であるが、『3分の1参加法』では労働組合の参加は考慮されていないので、『従業員代表制』と呼ぶことが可能なことである。」なお、引用中の「最高経営会議」は監査役会の久本氏による意識である。本稿では、これらの区別を厳密に行っていない。

(2) 共同決定法（1976）第1条第1項に「株式会社、株式合資会社、有限責任会社または協同組合の法的形態で運営されている企業で、かつ原則として2,000人以上

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

これらのうち①と②については、内藤文雄（2021）で探求した。そこでは、監査役会に監査の職業専門家がかかわることにより、監査プロフェッションが確立されているプロセスを確認した。本稿では、③について検討を行う。

監査役会では、会計計算が重要な意味を持っており、会計計算の正確性・適法性を確認するうえで監査の職業専門家の役割が重要視されている一方、従業員代表を監査役会の構成員とすることの意義は何か、一方で専門性を高めながら、他方で会社利害に自己の利害を反映させ、株主の利害と対立する可能性のある立場の者を監査役会構成員として設定する目的・意図は何か。本稿ではこの点を明らかにしたい。

かかる解明にあたっては、ドイツにおける株式会社に対する法規制の歴史的背景や規制目的および政治的な思惑を把握しておく必要がある。この点に

の従業員を雇用している場合、従業員は、本法に従い、共同決定権を有するものとする。」と定められている。ただし、モンタン共同決定法（1951）および共同決定補足法（1956）の適用を受け、従業員が共同決定権を有する企業の共同決定には本法は適用されない（共同決定法第1条第2項）。

また、共同決定法第7条第1項および第2項に次の定めがある。

(1) 企業の監査役会の構成は次の通りである。

1. 原則として1万人以下の従業員を擁する企業の場合、監査役会構成員は12名、うち6名は株主、残り6名は従業員
2. 原則として従業員数が1万人を超え2万人以下の企業の場合、監査役会構成員は16名、うち8名は株主、残り8名は従業員
3. 原則として従業員2万人以上の企業の場合、監査役会構成員は20名、うち10名は株主、残り10名は従業員

第1文第1号に掲げる企業の場合、定款（約款）で第1文第2号または第3号を適用することを定めることができる。第1文第2号に掲げる企業の場合、定款（約款）で第1文第3号を適用することを定めることができる。

(2) 従業員の監査役会構成員には、以下の者が含まれなければならない。

1. 6名の従業員の監査役会構成員が属する監査役会では、その企業の従業員4名および労働組合の代表2人
2. 8名の従業員の監査役会構成員が属する監査役会では、その企業の従業員6名および労働組合の代表2人
3. 10名の従業員の監査役会構成員が属する監査役会では、その企業の従業員7名および労働組合の代表3人

関し、Nörr (2008) は適確に解説しているので、本稿でもそれを参照する。
そのうえで、ドイツの監査役会制度の変遷⁽³⁾を確認し、監査役会に従業員代表を入れることの目的・意図を明らかにする。

II. ドイツ株式会社に対する法規制の史的変遷

ドイツにおける株式会社に対する法規制の歴史的背景や規制目的および政治的な思惑を把握するため、Nörr (2008) による講演原稿を引用しつつ、確認する。

まず、ドイツの株式会社に対する法規制の史的変遷は、次の通りである。

1807年 フランス商法典 (Code de commerce) : ドイツの一部がフランス支配下にあったことによる規制。「株主の有限責任……を最初に立法化」(高橋 (2018), 14)。「第37条 無名会社は、政府がこ

(3) ドイツの監査役会の性質について、新津和典 (1999) が、次の通りの確に整理している (212頁)。

ドイツの監査役会は、日常的に取締役からの報告に対して意見を表明し、助言をなす。さらに、監査役会は、取締役に対して拘束義務のない事項についても正式な決議をなすことができる。しかし、監査役会と取締役の間で意見が食い違った場合には、監査役会は原則として取締役の執行を阻止することはできず、あるいは取締役に対して特定の執行を命じることもできない。それは、監査役会は取締役の上部組織 (Vorgesetzte) ではなく、ドイツ株式法が「業務執行の執行を監査役会に委譲することはできない」と規定しており (株式法111条4項1文)、この意味において監査役会は独自の業務執行権限をもたないからである。ドイツ株式法において取締役は、単に業務執行権限を有すると規定されているにとどまらず、独自の責任 (unter eigener Verantwortung) において業務を執行するものとされ (株式法76条1項)、株主総会や監査役会といった他の会社機関による個別の指図から独立してその職務を執行することが求められている。

したがって、業務執行それ自体は取締役の専決事項として留保されており、ドイツの監査役会が、わが国の取締役会のような業務執行権限すべてが由来する機関というわけでもない。ドイツの監査役会は、わが国の監査役よりもはるかに広い権限を有しており、むしろ取締役会に近似する。ただし、業務執行を専決するわが国の取締役会に比べれば、その権限は制約されていると言えよう。

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

れを認可し、設立行為を認容することにより成立する。……株式会社について規定した最初のドイツ法でもあった」（高橋（2018），17）

1838年 鉄道会社に関する法律（**Gesetz über die Eisenbahn-Unternehmungen, vom 3, November 1838**（**Preußisches Eisenbahngesetz (prEG)**）：プロイセンで鉄道事業を行う株式会社に對する規制

1843年 プロイセン株式会社法（**Gesetz über die Aktiengesellschaften für die königlich-preussischen Staaten vom 9. November 1843**）：連邦国家ではなく、国家同盟（ドイツ同盟）時代につき、プロイセン王国がフランス商法典を継受し、オランダ商法典にも依拠して、一般の株式会社を対象とした最初の法律。「不完全ながらも資本金の充実維持について規定を有していた点においても（1843年プロイセン株式法17条）、株主有限責任原則を維持するための制度上の条件を備えていた近代的株式会社法であった」（高橋（2018），24）

1861年 ドイツ一般商法典（**Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch, vom 24, Juni 1861**；**ADHGB**）：1865年までにドイツ同盟の主要国で施行。株式会社設立につき認可主義。ただし、各同盟国にその認可の有無を決定する権限をゆだねる（高橋（2018），27）

1870年 株式会社法改正法（**Gesetz, betreffend die Kommanditgesellschaften auf Aktien und die Aktiengesellschaften. Vom 11, Juni 1870**）：株式会社設立につき、「認可制度または国家的監督が廃止され、準則主義を採用した。……起草者は、従来の国家的監督の廃止の代わりに、監査役会を必要機関にしなければならな

いと解説した。……従来よりも設立に際しての出資者の保護を強化するためであった」(高橋 (2018), 29)

(1871年 ドイツ連邦共和国成立)

1884年 株式会社法改正法 (**Gesetz, betreffend die Kommanditgesellschaften auf Aktien und die Aktiengesellschaften, vom 18. Juli 1884**) : 株式会社設立に対する監督を強化, 少数株主の保護を強化

1897年 ドイツ商法典 (**Handelsgesetzbuch, vom 10. Mai 1897**) : 現代の商法典の出発点, 1884年改正法の規定をほぼ踏襲

1919年 ドイツ帝国憲法 (**Die Verfassung des Deutschen Reichs, ワイマル憲法**) : 株式会社の「社会化の流れ」を規定

1920年 事業所委員会法 (**Betriebsrategesetz, vom 4. Februar 1920**) : ドイツ最初の共同決定制度を導入

1922年 事業所委員会構成員の監査役会への派遣に関する法律 (**Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat, vom 17. Februar 1922**) : 「少なくとも1人の労働者代表が株式会社の監査役会構成員として選任されるべきことになった」(高橋 (2018), 63)

1931年 株式法, 銀行監督および租税免除に関する帝国総統府令 (緊急命令) (**Verordnung des Reichspräsidenten über Aktienrecht, Bankenaufsicht und über eine Steueramnestie vom 19. September 1931**) : 各事業年度の計算書類につき決算書監査人による監査義務を規定, 自己株式取得規制の強化 (高橋 (2018), 64-65)

1937年 株式法 (**Gesetz über Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien, vom 30. Januar 1937** (Aktien-

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

gesetz))：1931年帝国総統府令（緊急命令）を踏襲。ただし、「企業それ自体」の理念を導入し、「戦後、取締役は株主利益に還元されえない『企業の利益』を基準として行動するべきであり、労働者等のステークホルダーの利益にも配慮すべきであるという」解釈論を生み出し、これが現在の判例・通説を形成している」（高橋（2018），75）。「第70条 取締役は自己の責任において、事業およびその従者の福祉ならびに国民および帝国の共同の利益の要求するところに従い、会社を指揮することを要す。」、取締役が決算書を確定する権限、取締役の選任・報酬決定は監査役会の権限、監査役会の主要職務は業務執行の監督

1951年 モンタン共同決定法（鉱業・鉄鋼業）(**Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, vom 21. Mai 1951 (MontanMitbestG)**)：鉱業および鉄鋼業において労働者の共同決定権を法定

1952年 経営組織法（事業所構成法）(**Betriebsverfassungsgesetz, vom 11. Oktober 1952**)：本法は、2004年の「三分の一参加法」（**Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, vom 18. Mai 2004**）⁽⁴⁾）に引き継がれている。

1956年 共同決定補足法（鉱業・鉄鋼業）(**Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7.**

(4) 本法が適用される会社の監査役会は、その三分の一が従業員代表、三分の二が株主代表で構成される。500人以上2000人未満の従業員を雇用している株式会社、株式合資会社、有限責任会社、共済会社、協同組合に適用される（第1条第1項）。

August 1956 (Mitbestimmungsergänzungsgesetz))

- 1965年 株式法 (**Aktiengesetz, vom 6 September 1965**): 「1965年株式法76条の政府草案理由書は、同条1項につき、『1965年株式法76条1項は、1937年株式法70条1項に相当する規定である。取締役が措置をなす際に、株主および労働者の利益に配慮すべきであるということは自明のことであり、特に法律で明文をもって規定しなかった』と説明した」(高橋 (2018), 76)
- 1976年 共同決定法 (**Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, vom 4. Mai 1976 (Mitbestimmungsgesetz - MitbestG)**): 従業員2,000人以上の株式会社等に対し、監査役会に株主と従業員を同数とした構成員を規定 (モンタン共同決定法と共同決定補足法の適用会社以外に適用)
- 1979年 連邦憲法裁判所判決 (**BverfGE 50.290**): 共同決定法がドイツ連邦共和国基本法に違反しないことを判示

これらの変遷での株式会社に対する規制の考え方を Nörr (2008) により整理する。

1807年フランス商法典は、株式会社に適用されるルールの一部を挙げているだけであるが、会社の設立には政府による承認を必要としていたことから、これがドイツでの株式会社の設立に対する許可主義の出発点とされる (Nörr, 63)。

1815年のウィーン会議で設立されたドイツ同盟は、連邦国家ではなく、国家同盟、すなわち主権を有する諸国家の同盟であって、各主権国家は自己のために立法主権を行使した。したがって、フランスの諸法典の継受という場合、注目しなければならないのは、ドイツの個別国家であって、全体としてのドイツ同盟ではなく、あるいは、ドイツ同盟に注目する場合でも、全く特

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

定の意味においてだけである。プロイセン国は、フランス商法典の株式会社規定を継受するという方針を取った（Nörr, 63-64）。

1843年プロイセン株式会社法は、「ドイツの領域での最初の株式会社法」（Nörr, 68）である。立法者は許可主義に固執した。許可および監督官庁の実務を指導すべきとされた一般に認められた論拠は、次の諸点である（Nörr, 64）。

- ・株式会社は一定の規模に達するや否や、政府の活動範囲と抵触し、国家の対内主権を脅かす。（国家政策的論拠）
- ・株式会社普及の程度が、国民資本の重要部分が株式会社に投資されるまでになりかねない。（国民経済的論拠）
- ・資金力のある株式会社なら、中小の事業者を周辺に追いやり、それどころか完全に閉め出すこともできる。（中産階級または構造政策的論拠）
- ・あらゆる競争が排除され、独占への道が開かれかねない。（競争政策的論拠）
- ・公衆を不健康な株投機から隔離し、株取引のまやかしの結果から保護する。（後見的・福祉国家的考量）

1843年法は、株式会社を特別の規律対象として、フランス商法典の一般的立法から取り出されたものであった。また、ドイツ同盟は通常の立法権限を有していなかったが、法律案を企画し、それを同盟各国に統一的に施行させることは可能であったことから、商法典編纂が行われ、1861年ドイツ一般商法典（Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch）の条文が公表され、1865年までにドイツ同盟の主要国で施行された（Nörr, 65）。

1861年法の特徴は、次の諸点にある（Nörr, 65-66）。

- ・フランス法の影響が残るが、それは間接的なものであった。
- ・以前から商事会社の法形態には株式合資会社（Kommanditgesellschaft auf Aktien）を選択することができ、その設立には、1人または複数の

人的責任を負う社員がいることを考慮して、国家の側からの許可は必要ではなかった（株式会社の許可義務を回避するために、この形式が選択されることが珍しくなかったにもかかわらず）。株式会社に関する規定は、株式合資会社の「準拠規定 (Normativbestimmung)」であった。会社の業務執行の監督を任務とする監査役（会）は、任意的な機関でしかなかったが、それは許可主義に原則的に固執していたからである。

1861年法は、時代的には、欧州の広範な領域で自由な通商というスローガンの下で、経済的自由主義が実践に移される頂点となる10年間（すなわち、1860年代）に入った時期に制定された。1860年英仏通商条約と時期が重なり、保護関税の廃止が推し進められ、最恵国条項が規定された結果、一種の自由通商地域が生み出された。通商条約が互惠主義の風土を作り出し、株式会社に関する条約にも好影響を与えた。フランスで、それまでは、外国の株式会社の権利能力および訴訟能力について、政府の認可を条件とし、一般的に他の国との取り決めによって認可を代替することが可能であったが、1862年のイギリスとの取り決めが決め手となり状況が一変した。つまり、イギリスでは、すでに株式会社設立の許可義務を廃止していた一方、フランスは廃止しておらず、多数のイギリス株式会社がフランスに営業所を開設したため、フランスでも、その株式会社が不利にならないように、許可主義を放棄せざるを得なくなり、1863年と1867年の法律で実現した。このような自由主義の時代潮流や指導的工業国である英仏2国の模範は、ドイツの側でも免れようがなかった。もはやドイツ同盟あるいは個別国家ではなく、1867年にビスマルクによって創られた北ドイツ連邦（1871年に建国されるドイツ帝国にいたるいわば中間段階のもの）が主導した（Nörr, 66）。

北ドイツ連邦において、1861年法のうち株式会社に関する章を改正する法規定として**1870年株式会社法改正法**が発布された。この背景には、次のような自由主義的な論拠であり、経験にも裏打ちされた実践的な論拠があった

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

（Nörr, 67）。

- ・許可主義の後見的性格は、個人の自己責任を骨抜きにする。
- ・公衆が官庁の行う審査を信頼することによって、投資家の軽率さが助長され、投資家の利益追求欲も妨げられない。
- ・公衆が望む安全を、許可・監督官庁は提供することはできない。
- ・たとえ官庁が徹頭徹尾審査しようとしたとしても、また、何ヶ月にも及ぶ審査手続による時間のロスを考慮しなければならず、このロスは国民経済的に見て望ましい会社の設立を不当に遅らせ、あまつさえ損害さえも惹起する。

この結果、1870年改正法は、株式会社設立の許可に代わって、潜在的株主に必要な情報を自分で獲得することを可能にし、したがって、この点で後見的な官庁の援助の上に胡坐をかくことを良しとしない（今日の言い方をすれば秩序政策的観点での）法律規定であった。他方、株式会社間の競争の作用として、その競争が国家および経済政策の観点から見た権力問題を和らげるであろうと考えられていた（Nörr, 67）。

1870年改正法では、株式合資会社に関する準拠規定の考え方が株式会社に移動され、株式会社法では準拠主義が許可主義に取って代わった。これによって、株式会社についてもその機関の中で、監査役（会）が義務的なものとなった。このようにして、このときからドイツの株式会社法の特徴である二元的管理システムが確立された（Nörr, 67）。

ドイツでは、1871年およびそれに続く数年を泡沫会社乱立時代（Gründerzeit）と呼称するが、それは新株式会社の設立数が異常に多かったため⁽⁵⁾で、それはとりわけ、（連邦制の）ドイツ帝国という形の統一がようやくにして

（5）「1870年末の時点でプロイセンにおいて株式会社は203社しか存在しなかったが、1871年から1873年までの間に843社の株式会社が新たに設立された」（高橋（2018），30）

成功した結果、一般的に広がった陶醉状態がその原因であった。1871年と1872年の2年間にプロイセンで設立された株式会社の数は、それ以前の80年間を通して設立された会社数の倍であった。新設の会社の中には、企画が軽率なもの、堅実でないもの、それどころか詐欺的なものもあり、したがってすぐに恐慌が勃発し、その被害はとりわけ投機的投資に関与した、それほど資産のない国民層も被害を受けなければならなかった。この恐慌の原因は多様であったが、しかし、株式会社法の状態もこれに対して責任があるとされた。是正を求める叫びは聞き逃すことはできなかったが、かつての1870年改正法とは反対に、今度は新しい規定のために徹底的に準備をしようと決し、規定を書き直すための直接の手本としては外国法を用いず、固有の特徴と固有の立場を獲得したのが、**1884年株式会社法改正法**である (Nörr, 68)。

1884年改正法の規定の特徴は次の諸点である (Nörr, 69-70)。

- 株式会社の設立に関する規定の最適化が行われた。金銭出資設立に関しては、株式価額の少なくとも25%が払い込まなければならないと定められた。また、設立過程の公示に価値が置かれた。これはとりわけ現物出資設立に重要であった。すなわち、出資が金銭ではなく、他の財産客体で履行される場合には、設立経過に対して、取締役会、監査役会、場合によっては特別の会計監査人による義務的検査が必須となった。また、商業登記に管轄をもつ裁判官による設立過程の形式的検査も規定された。
- 立法者は、法律で規定された内容をもつ株式発行目論見書 (Prospekt) の強制を導入しようという提案を否定した。ただし、その後、1896年の取引所法は、(取引所に上場された) 無記名株式について目論見書の公開を規定した。
- 泡沫会社乱立による恐慌は、株式の最低価額の問題に影響を与えた。つまり、小規模の資本が失われたということを想起し、後見的・福祉国家的な最善の様式で、資産が乏しく、経験のない国民層を株式会社から隔

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

離するために、株式の最低価額が1,000マルクと定められた。これは、たとえば普通の状態にある平均的賃金労働者では工面できない金額だったからである。

- 組織構成の改善のため、株主総会の価値を高め、監査役会の任務を厳格化した。たとえば、会社の定款および資本金の変更の権限は、株主総会に留保された。また、監査役会の選任は株主総会の専属であった（他方、取締役会の選任は以前と変わらず定款の規律に委ねられた）。
- 監査役会について、立法者は、監査役会を業務執行の監督に限定し、会社運営への他の関与は一切認めないということは非現実的であり、現実感覚から離れていると考え、監査役会の機能の境界を消滅させたものの、監査役会の監督義務の厳格化は半端ではなく、その責任が拡大された。特に、会社資本の維持のための一定の義務に違反した場合、監査役会構成員に対して、会社債権者が訴訟を提起できることとされた。
- 株主総会の価値を高めることによって、会社における株主の地位を強化しようとした。しかし、個別株主権および少数株主権をも強化することは一部にとどまった。つまり、立法者は、個別株主、少数株主のために若干の権利を確定し、特に、個別株主の株主総会決議取消しを争う権利、5%少数株主の株主総会召集請求権、10%少数株主の設立および業務執行過程の検査のための会計監査人および貸借対照表検査のための会計監査人の手配、ならびに、20%の少数株主の設立および業務執行により生じた請求権の行使である。ただし、個別株主の情報権は、どんな種類のものであれ、欠けていた。

1884年改正法の規定内容は、ほぼそのまま1897年ドイツ商法典に引き継がれる。1884年改正法による規制が1931年9月「株式会社法、銀行監督および租税免除に関する帝国総統府令（緊急命令）」まで続くが、第一次戦後の1918年から緊急命令の1931年までの間において、株式会社法の改正提案が模索さ

れる。その要点は次の通りである (Nörr, 71-74)。

- 第一次大戦終結後にドイツの政治的状況および経済・社会状況は一変し、人間生活および活動のいかなる領域も影響を受けた。株式会社に関しては、企業集中、コンツェルンの形成が政治および経済領域に放射し始めた影響によって、それを私法に根付かせることが疑問視され、株主の持分所有権が基礎であり構成要素だということに対して疑問が出され、攻撃が加えられた。これに対し、立法者は、石炭・鉄鋼業に限り、その監査役会に被用者代表を入れるというシンボリック的な補完をただけであって、国家が会社機関に手を出すことは禁ぜられていた。
- 1918年から1923年では、一株に多数の議決権を与える議決権株 (Stimmrechtsaktie) と貯蔵株 (Vorratsaktie) が会社の外資の支配に対する防衛策として導入され、議決権拘束約款または他の手段によって会社の経営と結び付けられた。これにより、大株主または株主グループは、資本多数を有せずとも会社を支配し、新たな多数派の形成を妨げることによって、一度獲得した支配を固定化できた。
- 1923年から1929年では、経済状況の安定を目指し、企業は、とりわけイギリスやアメリカからの資本供与者を獲得しようと努めた。法の接近によって、彼らにとってドイツの株式会社を魅力あるものにすることを期待し、条件付き増資と結合した転換社債という道具をドイツ法に継受しようという提案が行われた。この種の諸提案、しかし、それ以上に蔓延した濫用を除去するための修正を求める叫びが、立法者を促して、会社法の徹頭徹尾の全面改正の準備に取り掛からせた。主要な害悪があると見られたのは、個別の株主がさしたる資本支出なしに、資本リスクなしに会社を支配できるという状況であった。この状況に対して、立法者は、「企業それ自体 (Untemehmen an sich)」の理念によって対処しようとした。すなわち、株式会社は、もはや私的な株主の利益を集めただけの

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

ものではなく、固有の価値を有し、第一義的には国民経済と国民の利益に役立つものだ、という理念である。その他の救済手段として予定したのは、個別株主権、少数株主権の拡張であった。決定的に重要な点について会計報告と公示を改善し、拡張することが予定された。1930年と1931年に独立の株式会社法のための2つの法律案が生まれたが、成就しなかった。ただし、これらのうちの幾つかは1937年の株式会社法の規律のモデルとして役立った。

- 1929年から1933年では、世界経済恐慌の結果、ドイツでも多数の株式会社、とりわけ保険および銀行分野の株式会社を破綻させた。また、ドイツでは、この経済危機に政治危機が伴った。もはや議会の立法ではなく、大統領の緊急命令によって統御された。緊急命令の発布を決定したが、それは上記の法律案全体を施行するのではなく、株式会社法の特に改革を必要とする部分を改正しようとするものであった。
- この結果、1931年9月の「**株式会社法、銀行監督および租税免除に関する帝国総統府令（緊急命令）**」が成立し、会社破綻を未然に防ぐ手立てが株式会社法に導入された。その改正の主なもの、会計報告と公示であった。つまり、年度末決算書および事業報告書については、いわゆる最低限必要なシェーマに従って詳細な項目分けが規定された。特に重要であったのは、貸借対照表に対して独立の監査人による監査義務を導入したことである（これによって、同時に、経済監査士という新しい職業分野の道が開かれた）。これと並んで、会社の構成に関しては、監査役会の地位が強化された。取締役会は、監査役会に対する経常的な報告書提出義務を負わされた。また、その効率性を高めるために、監査役会構成員の数、および監査役会議席数が限定された。

1937年株式法は、ヴァイマル期に始まった株式会社法の改革努力を継続し、独立の法律として施行された。その特徴は次の諸点である（Nörr, 75-76）。

- 本法は、政治的色彩をもち、2つの理念、つまり、指導者原理と「企業それ自体」という理念が置かれている。
- 指導者原理では、株主総会に対する取締役会の地位の強化が行われ、利益配当の前提となる年度末決算についての決議権は取締役会に移った。他方、取締役会の監督という職務に関して、監査役会に取締役を任命し解任する権利を与えた。
- 「企業それ自体」という理念では、取締役会に対し、取締役会が会社を率いるに当たっては、事業所とその従者（従業員）の繁栄および国民とライヒ国家の共通の利益をもたらすようにしなければならないことが要求された（第70条）。これは、国家社会主義的で、株式会社を私法に根付かせることを疑問視した考え方によるものであった。
- 条件付き増資や授権資本といった資本調達手段の容認、株主総会における個別株主の情報請求権の導入がはかられ、会計報告と公示に関する規定は、1931年の緊急命令をモデルとした。

1965年株式法によって、現行法の状態に到達した。本法の設定の背景は次の通りである（Nörr, 76-78）。

- 株式会社が資本市場からあまりに遠く隔たってしまい、その資本需要を充たすために自己金融を用いたため、利益から公然の、または、秘密の積立金を作り、この結果、稼得利益が株主に配当されなくなった。これによって、資本市場のコントロールおよび制御機能が失われ、社会的市場経済の理念の一つに矛盾した結果、これを回復することが重要となった。
- 所有政策的観点で、所有はできるだけ広く拡散させよとの考え方から、できるだけ多くの国民層を効率の良い資本市場を使って株式会社の所有と収益に関与させることが狙われた。
- そのため、第一に、株主総会に統合される株主の権利を強化した。その

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

重点は年度末決算書の確認権にあった。この権利は、1937年株式会社法において、すでに見たように、原則として取締役会および監査役会に移転されたものであり、今やもう一度株主総会の権限に復帰させようというのであった。こうすれば、積立金を作る問題は緩和されるであろう、という目論見であった。しかし、立法手続が進行する中で、この権限を戻すことに対する疑念が広く行き渡った。とはいえ、その後に成立した法律は、取締役会および監査役会による積立金形成について、株主総会の利益のために限界を設定した。秘密積立金について言えば、禁止することには戻込みしたものの、その代わりに、新しいシステムの評価法規を設け、これが結果的に秘密積立金を作る可能性を制限することになった。また、少数株主権および個別株主権の拡張で、たとえば、少数株主は、年度末決算書の評価過程に関して、特別検査を要求できた。

- 第二に、会計報告および公示に関し、資本市場と株主の利益のためには、企業の経済活動における一層の明確性と透明性は重要であることから、事業報告者は、将来に向けて、現在選択している評価方法について意見を述べ、場合によってはその変更についても意見を述べなければならなくなった。また、利益および損失の計算において、今後は売上高も公表しなければならなくなった。
- 第三に、独立の1編をコンツェルン法、「結合した企業」の法にあてた。

1976年共同決定法は、1965年以後の最も重要な変更であり、政治的な視点から、一定規模の企業において、株主代表に対する被用者のほぼ対等の共同決定（Mitbestimmung）を導入するものであった。従前、対等な共同決定は石炭および鉄鋼産業という経済分野で実現されていた（1951年モンタン共同決定法）。他の産業では、監査役会の三分の一が被用者代表でなければならないというものであった（1952年経営組織法 Betriebsverfassungsgesetz）。1976年法によって、監査役会において株主と被用者に対等の議席が配分され

ることが命ぜられ、被用者についてはその過半数が企業に属する被用者に、その余の少数が労働組合に属する者とされた。監査役会の決議が多数を得ることができない場合、したがって、両グループの投票の手詰まり状態が生ずる場合には、監査役会議長、実際には常に株主の中から選ばれる者に、手詰まり状態を克服するために2票が与えられる。この規律をもつ法律は、連邦憲法裁判所によって、おそらくはおおよそ最も多く引用される1979年のその判決⁽⁶⁾において、憲法適合的であると宣言された(BverfGE 50.290)。

Ⅲ. ドイツの監査役会の構成員の変遷

ドイツの監査役会に関する法律規定に定める監査役として選任される者の資格要件は、次の通りである。

1861年ドイツ一般商法典：資格要件について規定なし。

1870年株式会社法改正法：株主の中から選出される少なくとも3名の構成員(第209条第1項第6号)。

1884年株式会社法改正法：定款でそれ以上の人数が規定されていない限り……総会で選出される3名で構成(第224条)。

また、特定案件(会社設立の経過、設立後2年以内の業務執行の経過・会社清算の過程、および、貸借対照表の項目の一部に疑義がある場合)について特別監査人を株主総会で選任(第224条)。監査役会構成員としての株主であることの条件が外れ、監査の職業専

(6) 「取締役の人事について株主代表監査役と労働者代表監査役との間で意見が対立した際の最終決定権が株主側に留保されている等の理由により、同規定等により株主の権利に制限は加えられているものの、それは適切で期待可能な範囲に留まっているとして、共同決定法7条は基本法に合致をすると判示した」(高橋2018, 85)。引用中の基本法とは、ドイツ連邦共和国基本法(Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 1949年制定)で、その第14条第1項が規定する財産権保障等に共同決定法第7条が違反するかどうかに対する判示である。

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

門家（帳簿監査人）が監査役に選任される可能性を容認。

1897年ドイツ商法典：1884年改正法をほぼそのまま引き継ぎ，指摘すべき重要な規定変更はなし。

1937年株式法：監査役会に関する規定は1897年法と同じであり，その構成と責務・権利は次の通りである（第86条，第95条）。

第86条 監査役会の構成

(1) 監査役会は，3名の構成員からなる。なお，定款でこれ以上の数を定めることができる。監査役会構成員の最大員数は，以下の株主資本を有する会社ごとに次のとおりとする。

300万ドイツマルクまで 7人 300万ドイツマルク超 12人
2,000万ドイツマルク超 20人

帝国経済大臣は，帝国法務大臣およびその他関係する帝国大臣と合意の上，会社の厚生または全体経済的な利益のために必要な場合には，例外を認めることができる。

(2) 法人は，監査役会構成員になることはできない。さらに，すでに10の株式会社または株式合資会社の監査役会構成員である者は，監査役会構成員になることはできない。帝国，州，地方自治体の連合または地方自治体あるいは営利企業の経済的利益を十分に保護するために必要と思われる限りにおいて，帝国法務大臣は，関係する帝国大臣との合意のもとに，逸脱した規則および命令を公布することができる。

第95条 監査役会の責務と権利

(1) 監査役会は，業務執行を監督する。

(2) 監査役会はいつでも，コンツェルン企業との関係を含め，会社の業務について，取締役会から報告を求めることができる。構成員

は一人でも報告を要求することができるが、それは監査役会に対する報告のみである。取締役会が報告の提供を拒否した場合、監査役会の会長が報告の要求を支持した場合にのみ、報告を要求することができる。

(3) 監査役会は、会社の帳簿および書類、ならびに資産、特に会社の現金、有価証券および商品の在庫を調査 (einsehen)・監査 (prüfen) することができ、また、個々の構成員に調査・監査を依頼したり、特定の任務のために特別な専門家 (besondere Sachverständige) に依頼することもできる。

(4) 監査役会は、会社の厚生 (das Wohl der Gesellschaft) が求められる場合⁽⁷⁾には、株主総会を招集しなければならない。

(5) 業務執行を監査役会に委ねることはできない。ただし、定款または監査役会は、特定の種類の業務がその同意を得てのみ行われることを決定することができる。

(6) 監査役会構成員は、その責務を他人に行使させてはならない。

監査役会は、特定の任務のために特別な専門家 (besondere Sachverständige) に依頼可能 (第95条第3項): 「監査役会は、会社の帳簿および書類、ならびに資産、特に会社の現金、有価証券および商品の在庫を調査 (einsehen)・監査 (prüfen) することができ、また、個々の構成員に調査・監査を依頼したり、特定の任務のために特別な専門

(7) 「会社の厚生が求められる場合」とは、コンメンタールによれば、会社にとっての利益が侵害されるおそれのある場合であり、次の3ケースである (Vgl. Zöllner (1985), 1090-1091)。

- ① 総会の開催が会社の利益になると合理的に判断できる場合
- ② 監査役会と取締役会との間で経営課題について根本的な意見の相違がある場合
- ③ 取締役会の構成員を問責する目的の場合

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

家（besondere Sachverständige）に依頼することもできる。」と規定され、監査役会は会計処理に関する調査や監査のために「特別な専門家」を依頼可能である。

監査役会への提出前に年度決算書に対する職業専門家による決算書監査の義務付けと決算書監査人の株主総会での選任（第135条・第136条）。公的に任命された経済監査士または経済監査会社のみが選任可能（第137条）。

1965年株式法：監査役会の構成員は、石炭・鉄鋼業以外は、その三分の一が被用者代表である。その構成と責務・権利は次の通りである（第95条、第96条、第104条、第111条）。

第95条 監査役会構成員の人数

監査役会は、3名の構成員からなる。なお、定款でこれ以上の数を定めることができる。監査役会構成員の最大員数は、以下の株主資本を有する会社ごとに次のとおりとする。

300万ドイツマルクまで 9人 300万ドイツマルク超 15人
2,000万ドイツマルク超 21人

上記の規定は、1951年モンタン共同決定法および1956年共同決定補足法の規定のうち、上記と異なる規定には影響しないものとする。

第96条 監査役会の構成

(1) 監査役会は、経営組織法（事業所構成法）第76条第1項の適用を受ける会社にあつては株主及び従業員の監査役会構成員、共同決定法の適用を受ける会社にあつては株主及び従業員ならびにその他の監査役会構成員、共同決定補足法第5条から第13条までの適用を受ける会社にあつては株主及び従業員ならびにその他1名の監査役会構成員、その他の会社の場合、株主の監査役会構成員のみからそ

れぞれ構成される。(以下、省略)

第104条 裁判所による選任

- (1) 監査役会が定足数を満たすのに必要な人数を有していない場合、裁判所は、取締役会、監査役会メンバーまたは株主の請求により、監査役会をこの人数まで補充するものとする。(以下、省略)

第111条 監査役会の責務と権利

- (1) 監査役会は、業務執行を監督する。
- (2) 監査役会は、会社の帳簿および書類ならびに資産、すなわち会社の現金、有価証券・商品の在庫を検査し、監査することができる。また、個々の構成員に調査・監査を依頼したり、特定の任務のために特別な専門家 (besondere Sachverständige) に依頼することもできる。
- (3) 監査役会は、会社の厚生が求められている場合には、株主総会を招集しなければならない。決議事項は、単純多数決で足りるものとする。
- (4) 業務執行の施策は、監査役会に移管することはできない。ただし、定款または監査役会は、ある種の業務はその同意を得なければ行うことができない旨を規定できる。監査役会が同意を拒否した場合、取締役会は、株主総会に対して同意の決議を要求することができる。株主総会が同意を与える決議には、少なくとも投票数の4分の3以上の多数を必要とする。定款で異なる過半数やその他の要件を規定することはできない。
- (5) 監査役会構成員は、その責務を他人に行使させてはならない。

1976年共同決定法：監査役会の構成員は、株主と従業員が同数である
(その構成は、本稿脚注(2)を参照)。

IV. 株式会社に対する法規制の考え方

以上の株式会社に対する法規制の変遷における考え方には、ネル（1999）に基づき整理すれば、**労働と所有の抗争・権利保護**の特徴があると考えられる。

「……所有の社会的機能は工業化によって変化した。昔のヨーロッパでは所有が出自と相まって社会構造を規定し、身分制的な秩序を定め、同業組合や特権団体からなる経済システムを形づくっていたのであるが、工業化は、政治と経済の自由主義的展開と手を携えて、一つの新しい社会を生み出した。その社会では、かつての壁や層は取り崩されているが、それに代わって新しい溝、新しい裂け目が——工業家・企業家・商人といった所有者と労働者や職員のような非所有者との間に——広がることになる。後者の人々にとって、工業化とそれに伴う自由な市場は、両面的な結果をもたらした。一方で、消費物資をはじめ日常の生活必需品の価格は、すべて大幅に低落した。他方で、労働力の供給が著しく増大したため、労働契約の条件は多かれ少なかれ企業家の思いどおりに決められるようになった。ここで企業家とは、大きな資産をもつ人々ばかりではなく、自分たちの資本を集めた株式会社に企業活動を行わせる小所有者をも指している。『新しい』所有者たちと工業労働者との間にできたこの裂け目は、『社会問題』と名付けられ、一九世紀の社会関係の特徴づけるとともに激烈な批判を喚び起こすことになった。」（ネル、110）

「生産手段の国有化ないし社会化を間違いだと考えた国々では、『社会問題』に対処する別の方法が求められた。……それらのやり方は、三つに大別される。第一に、生産のための所有を公共の監視に服させる道がある。監視の形はいろいろあるが、格段に効果的なのは、法的な制度として公開性の原則を実現することであり、とくに株式会社の形をとる

大企業についてこうした制度がとられる。第二に、労働者のために新しい制度と法的規則を作る道がある。たとえば、さまざまな種類の社会保険や、個別的または集団的な保護規定・契約規定としての労働法が、これである。第三に、国民各自の所得と財産を再分配する道がある。とくに租税（収入と支出）による再分配が、最も適切な用具とみなされている。」（ネル，111）

「（労働法の：筆者追加）第一の層は、（使用者としての立場における）企業と、被用者との、個別的な契約関係を含んでいる。その契約関係は、形式的な平等と自由の原理に立脚する。すなわち、両当事者のいずれも、第三者とくに国家の介入なしに、行為することができる。……

労働法の第二の層は、企業と従業員団（特定の企業ないし事業所に雇われている被用者の全体）の関係にかかわる。従業員団は、制度的には事業所委員会によって代表される。事業所委員会は、全く異なる二つの根から育ったものである。一つの根は、いわゆる立憲主義的工場の観念である。この観念は、一九世紀の立憲君主政国家を範型としたものである。国家の憲法で君主が主権を有しながら、その行使にさいしてはとくに議会によって大幅に制約されていたように、企業においても、所有に基づく企業家の支配は被用者の代表によって限界づけられるべきものとされた。事業所委員会の第二の根は、一九一八／一九年の革命にある。この革命は、第一次大戦における敗北の後、君主政を廃棄して共和政的憲法を導入した（いわゆるヴァイマル憲法。後述する。）この革命は、急進左翼と穏健左翼の争いによって特徴づけられる。前者はソヴィエトを手本として権力を掌握する評議会（Rate：レーテ）制を採ろうとしたが、穏健左翼の社会民主党は議会制デモクラシーを採ることに決めた。優勢を占めたのは后者であったが、急進左翼を支持する労働者を宥めるために、企業のなかに従業員を代表する委員会（レーテ）を設けるべき

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

ことになったのである。こうして、評議会思想はある程度政治的性格を失い、『経済化』された。こうした革命の経過に、今日の事業所委員会のもう一つの根が求められるのである。

労働法の第三の層は、労働組合の活動にかかわる規範から成る。それは、団結の自由、集团的労働契約ないし労働協約、およびこれと関連するストライキ権である。被用者が個人として自分の労働契約の条件について交渉するさいには弱い立場に立たざるをえないから、労働組合の組織的な力によってこれを支える必要がある。」（ネル、112-115）

「労働裁判権をめざす第一歩と言えるのは、一八四九年のプロイセンの営業審判所設置令である（プロイセンはドイツの諸国中最も工業化された国であり、経済立法・労働立法の分野では先頭に立つことが多かった）。この設置令によれば、営業審判所の構成に関して被用者側にほとんど対等性が認められていた（五人以上の審判員から成る法廷において、被用者代表の審判員は一人少ないだけであった）。さらに、被用者代表の審判員には、審判に加わることに對して手当が支給された。こうした営業審判所はいろいろな都市に導入されたが、実際にはあまり持続しなかった。それでも、先鞭はつけられたわけであり、労働事件の審判に被用者代表を加えるという原則が認められたのである。この方向への発展は、一八七一年のドイツ帝国建設によってドイツ統一が實現してから、帝国の立法によって推進される。」（ネル、117）

「しかし、労働裁判権が完成された形で登場したのは、ヴァイマル共和国になってからのことである。……一九一九年の憲法がすでに、基本権の歴史において初めて、労働法・社会法の定めを憲法典に取り入れたのである。もう一度だけ一八世紀を振り返り、当時の有名な法典（アメリカ憲法とフランス憲法）を眺めるならば、その社会的基体（国民のうちで憲法を支える部分）が市民層であったことがわかるであろう。市民

層は、国家権力から（アメリカの場合、）または貴族と聖職者たちの旧勢力から（フランスの場合、）自己を守ろうとした。貴族の諸特権の廃止、および、それとの関連で農民解放が、憲法プログラムの要素であった。これに対して、自由主義的基本権が定式化された当時、工業労働者はまだ発言権をもたなかった。工業化があまり進捗していなかったために、労働者は、全体としても危険な数、危険な組織化に達していなかったか、または、支配勢力によって政治的無力状態に置かれていた（これは、とくに一九世紀の諸憲法に当てはまる）。しかし、ヴァイマル憲法は、労働者を含む全国民を代表しようとした。言い換えれば、国家という政治体ないし実体に結集する国民の範囲を拡大しようとした。もっと適切な言い方をすれば、怠ってきたことを遅ればせながら実現し、政治全体・憲法全体の画竜点睛を期したのである。

こうした構想の下で、労働法も、むろん新しい位置づけを獲得した。ヴァイマル憲法は、労働法を統一的な法分野たらしめようとした最初の憲法であった。一九世紀の大法典（一八〇四年のフランス民法典、一八九六年公布・一九〇〇年施行のドイツ民法典）は、従属労働者の眼には所有の砦のように映った。いまや、それと同じ重み、同じ権利をもつものとして、労働法がかれらの側に立つことになったのである。しかも、民法が自己の規範の実現のために最高裁判所（当時のライヒ裁判所）を頂点とする審級制を備えた裁判権を役立てたように、労働法のためにも別建ての——むろん対象の特殊性をすべて顧慮した——裁判権を樹立する必要があるとされた。特殊性の顧慮というのは、第一審から第三審まですべての審級の裁判所における被用者代表と使用者代表の対等の参加、少なくとも第一審における弁護士の訴訟代理の排除、上述の三つの層（労働契約関連の紛争、事業所委員会関連の紛争、労働協約関連の紛争）すべてにおける紛争管轄、といったことである。労働者と職員とを基本

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

的に区別する態度は、もはやとられなかった。政治的に争われた点はむしろ多かったが、一九二六年には労働裁判所法の成立を見た。この法律は、ライヒ裁判所と同じような上告審としてのライヒ労働裁判所を予定した。これは、従属労働も所有と同様に権利保護の対象となったことを、象徴的に示すものであった。同時に、労働紛争に関する判例の統一が可能になり、これが、多くの努力にもかかわらず未完に終わった労働法の法典化の代役をどうにか務めることになった。」（ネル、118-120）

V. おわりに

本稿では、Nörr（2008）またはネル（1999）の分析にもとづき、株式会社の監査役会に従業員・労働者の代表を入れ、共同決定を行うとした時代背景を探究してきた。これらをまとめ、結びとしたい。⁽⁸⁾

ドイツの監査役会において株主と従業員との共同決定を法定してきた考え方は、次の6点に整理できる。

- (1) 株式会社に対する国による規制は、フランス法を手本に、株式会社が国の対内主権を脅かす（国家政策的論拠）、国民資本の重要部分が株式会社に投資されてしまう（国民経済的論拠）、株式会社が中小の事業者を市場から閉め出す（中産階級または構造政策的論拠）、あらゆる競争が排除され、独占への道が開かれかねない（競争政策的論拠）、公衆を不健康な株投機から隔離し保護する（後見的・福祉国家的考量）という論拠から、株式会社設立の認可主義によっていた。
- (2) 1860年代に入り、経済的自由主義が英仏に採用され、ドイツにも波及した結果、潜在的株主に必要な情報を自分で獲得することを可能とし、監査役会による執行監督（二元的管理システム）を条件とした、準拠主義

(8) 高橋（2018）は、ドイツの株式会社法の経過についてさらに詳細な分析をし、これに加えて、ドイツ株式会社法学の立場から学説研究を行っている。

による株式会社の設立が認められたが、これが泡沫会社濫立による経済恐慌をもたらす。

- (3) 会社濫立による弊害を取り除くため、株主総会の権限強化、監査役会による監督の厳格化（会計報告に対する会計監査人制度の義務化＝経済監査士による専門家監査の法定）、株式最低発行価額の設定などが法定され、法規制が強化され、1931年まで継続される。
- (4) 第一次大戦終結後にドイツの政治的状況および経済・社会状況が一変したなか、株式会社が企業集中やコンツェルンの形成により政治・経済領域に大きく影響を及ぼしていることが疑問視され、株式会社の運営が株主の持分所有権が基礎となっていることに対し、従業員の権利保護も考慮すべきとして、法規制の改正が議論された。つまり、株主の持分所有権を保護する法制から、従業員の権利保護も考慮するため、「企業それ自体」の理念にもとづき、株式会社は、私的な持分所有者の利益を集めただけのものという理解ではなく、企業それ自体が固有の価値を持ち、第一義的に国民経済と国民の利益に役立つものでなければならないという理解にもとづいた改正である。
- (5) 1937年株式法では、「企業それ自体」の理念の結果、取締役会は、事業所とその従者（従業員）の繁栄および国民とライヒ国家の共通の利益が要求するように会社を率いねばならないとされた。そのため、会計報告と公示が求められた。ただし、この時点では、監査役会での労使共同決定は法定されていない。共同決定制度を根拠づける他の法制が成立し、1965年株式法において、ドイツの監査役会における会社の運営に関する重要な決定について、株主代表2人に対して、従業員・労働者の代表1名の割合で加わり、両者が共同決定することが義務付けられた。また、会計報告の監査や公示の拡充が求められている。
- (6) これを新津和典（2011）の分析を借りれば、次の解釈が至当であろう。

ドイツにおける監査役会への従業員代表の参画の意義（内藤文雄）

つまり、「ドイツ法が会社の機関に従業員の代表を認めているのは、株式会社を株主の結合体であるという構成を維持しつつも、会社が株主の利益を図る際には従業員の利益にも配慮しなければならないという現代的な原理を採用することによって修正を図っているからである。そして、かかる伝統的な株式会社構造に調整を加えるドイツ法は、会社法上の従業員利益が憲法上の労働（権）に根拠をもち、この労働が、株主権が根拠とする所有（権）との対抗関係で捉えられるという歴史的・社会的背景に支えられている。」（新津，221）

参考文献

1. Godin, Wilhelmi (1967), *Aktien-gesetz vom 6. September, 1965: Kommentar*, 3. Aufl. / bearbeitet von Hans Wilhelmi und Sylvester Wilhelmi, Berlin: Walter de Gruyter.
2. Nörr, Knut Wolfgang (2008), 小川浩三訳, 「19, 20世紀のドイツ株式会社法発展の諸段階」, 『桐蔭法学』(桐蔭学園横浜大学法学会), 第16巻第1号, 2009年, 61-83頁。
3. Zöllner, Wolfgang hersg. (1985), Bearbeitet von Kurt H. Biedenkopf et al., *Kölner Kommentar zum Aktien-gesetz: Bd. 1. §§ 1-147*, Köln: Carl Heymann.
4. 浦野雄幸 (1970), 『株式会社監査制度論』, 商事法務研究会。
5. 岡田陽介 (2009), 「ドイツ株式法における取締役の監査役会への報告制度の沿革 (1) - 1861年 ADHGB から1937年株式法まで - 」, 『法学研究論集』(明治大学), 第30巻, 179-196頁。
6. 佐々木常和 (1995), 『ドイツ共同決定の生成』(改訂版), 森山書店。
7. 高橋英治 (2007), 『ドイツと日本における株式会社法の改革: コーポレート・ガバナンスと企業結合法制』, 商事法務。
8. 高橋英治 (2012), 『ドイツ会社法概説』, 有斐閣。
9. 高橋英治 (2018), 『日本とドイツにおける株式会社法の発展』, 中央経済社。
10. 新津和典 (2011), 「ドイツ・オーストリア法における企業共同決定制度と日本の立法への示唆」, 『法学雑誌』(大阪市立大学法学会), 第57巻第2号, 204-223頁。
11. 新山雄三 (1999), 『ドイツ監査役会制度の生成と意義: ドイツ近代株式会社法の構造と機能』, 商事法務研究会。
12. ネル, クヌート・W (1999), 村上淳一訳, 『ヨーロッパ法史入門 - 権利保護の歴史 - 』(Nörr, Knut Wolfgang, *Geschichte des Rechtsschutzes in Europa - Ein Überblick nach Schwerpunkten* -), 東京大学出版会。
13. 久本憲夫 (2019), 「ドイツにおける従業員代表制の現状と課題」, 『日本労働研究

雑誌』, 第703号, 38-52頁。

14. 正井章彦 (1990), 『共同決定法と会社法の交錯—ドイツと EC における論争—』, 成文堂。
15. 山縣正幸 (2009), 「ドイツ型企業モデルの基本的特質」, 『社会科学雑誌』(奈良学園大学社会科学学会), 創刊号, 59-86頁。

(2022.05.06)