

## 欧州株式会社（SE）の制度の施行とその利用に関する基礎知識

2000年12月にニースで開催されたEU首脳会議で原則合意され同月の労相閣僚会議で承認された「欧州株式会社(societas europaea = SE)」の法制度は、具体的には「欧州株式会社法制のためのEU規則」と「欧州株式会社法制のための従業員参加に関するEU指令」とからなり、2004年10月8日に施行された。この法制度の施行により、各加盟国の法律に基づくのではなくEU法に基づく株式会社(=SE)の設立が可能となり、会社法上からもEUの統合が進化したといえるものである。ただ、この制度はEU加盟各国の国内法に導入されなければならないのであるが、今のところ全ての加盟国がこの法整備を完了した訳ではない。

以下、「欧州株式会社(SE)」に関する基本的な点を解説していくことにするが、まず確認しておくべき点は、「欧州株式会社(SE)」またはその「会社法制」とは、EU加盟各国の対応する会社法規定を廃止してそれに取って代わることを目指したものではなく、加盟各国の株式会社等に関する会社法規定はそのままにしておいて、あるいは多くの場合それを準用して、複数のEU加盟国に位置する最低二つ以上の株式会社等が合併(吸収合併・新会社設立合併)、合併会社の設立、持株会社の設立等を行う場合に採用される「オプション」としての会社法形態であり、EUレベルでの企業組織再編成の簡略化に資することを目的にしているという点である。その結果、詳細な規定を有せず、あくまで基本的な枠組みを設定したものである。すなわち設立主体はあくまでも会社であり、個人出資者が直接「欧州株式会社(SE)」を設立することは想定されていない。以上の原則を踏まえて、以下に少し詳しくその内容を見ていきたい。

### 1 登記・最低資本金・決算書の作成

会社登記に関しては、「欧州株式会社(SE)」専用の新しいEUレベルでの登記機関が設立される訳ではなく、EU加盟各国の国内法に基づいて設立される会社と同様に、既存の各国の登記機関において登記され、登記手続き完了の日から法人格が保証される。登記場所(=登記国、または、登記上の所在地)は、会社の経営意思決定が行われるところ、すなわち、本店機能を有するところとされているが、これは「欧州株式会社(SE)」全体の効果的な監視を可能にし、脱税やマネーロンダリング等の目的に濫用されるのを防止するためと言われている。この登記上の所在地と本店機能所在地が乖離していないか否かの監視を具体的にどのように行うのかについての詳細は不明であるが、オランダとベルギーはニースでの同意に至るまでの審議・議論の中で、その乖離を認めることを主張し、その結果「欧州株式会社法制の為にEU規則」の施行後5年以内にEU委員会はEU首脳・閣僚理事会ならびに欧州議会に対してその乖離がある場合でも問題がないかに関する報告書を提出することになっている。

上述のように「欧州株式会社(SE)」の「会社法制」は詳細な規定を有せず、基本的には登記上の所在地がある加盟国の対応する国内法規定を準用することが原則とされているため、登記上の所在地国がどこかという問題は非常に重要なポイントとなっている。登記された「欧州株式会社(SE)」は、登記上の所在地国の規定に添って公示が行われると同時にEUの官報(Official Journal)においても公示される。また、商号に関しては会社名の前もしくは後ろに「SE」の表記を付し、その法形態を明確にすることが義務づけられている。

一旦設立された「欧州株式会社(SE)」が登記上の所在地国を変更する場合、債権者保護ならびに共同決定制

度への従業員の参加の権利等が確保され、その他の法的手続きが遵守されておれば、原則としてその「欧州株式会社(SE)」の解散や移動先国での新会社(= 新 SE)の設立の法手続きがなくともその変更が可能となる。但し、これにより税制上のデメリットが発生しない様にするための税法上の規定はニースで合意された「欧州株式会社(SE)」の「会社法制」の規定の中には含まれておらず、早急に対応する税法上の合意が望まれている。

資本金は、最低 120,000 ユーロとされ、特定業種に関して登記上の所在地国がより高い最低資本金を規定している場合にはその規定に服することになる。資本金の維持、増減資等の資本金に関わる各種のその他の措置に関しては、原則として登記上の所在地国の株式会社の規定に従う。決算書の作成ならびにその監査・開示についても、同様に登記上の所在地国の株式会社に対する規定が準用されるが、例えば、非ユーロ加盟国に登記上の所在地を有する「欧州株式会社(SE)」はユーロでの決算書の作成・監査・開示もできるとされ、他方で当該登記上の所在地国の当局は同国の株式会社に関する法規定で定めた同国の通貨単位での決算書の作成・監査・開示を規定することもできるとしている。

## 2 設立主体と設立の方法

「欧州株式会社(SE)」の設立主体はあくまで EU 加盟国内に存在する(正確には、その「登記上の所在地」と「本店機能」をEU加盟国内に有する)会社法人であり、具体的に各加盟国のどの法形態の会社が設立主体になり得るかは、「欧州株式会社法制の為の EU 規則」の付表の中に列挙されている。

「欧州株式会社(SE)」は以下の 4 通りのうちいずれかの方法によって設立される。

最低二つの異なる EU 加盟国に既に存在する複数の株式会社が合併する場合(=「株式会社合併.SE」)

最低二つの異なる EU 加盟国の株式会社もしくは有限会社等がそれらの会社の親会社として持株会社を新設する場合、または、他の EU 加盟国内に既に 2 年以上にわたり子会社または支店を有する最低二つの株式会社もしくは有限会社等がそれらの会社の親会社として持株会社を新設する場合(=「持株会社.SE」)

最低二つの異なる EU 加盟国の会社(公法上の会社も含む)が共通の子会社を設立する場合、または、他の EU 加盟国内に既に 2 年以上にわたり子会社または支店を有する最低二つの会社が共通の子会社を設立する場合(=「合併会社.SE」)

既に 2 年以上にわたり他の EU 加盟国に子会社を有している株式会社が新しく SE に組織変更する場合(=「組織変更会社.SE」)

他の EU 加盟国への「登記上の所在地」の変更の場合と同様、「組織変更会社.SE」の場合も会社の解散や新会社の設立といった手続きは必要ないが、「組織変更会社.SE」の設立と同時に他の EU 加盟国へ「登記上の所在地」を変更することは認められていない。「株式会社合併.SE」の場合は「合併提案書」、「持株会社.SE」の場合は「設立提案書」、「組織変更会社.SE」の場合は「組織変更提案書」を作成し、債権者保護または従業員の権利保護の観点から、所定の期限内にそれを公表し、あるいは各々の該当会社の株主総会(出資者総会)に諮り、その承認を得ることが必要とされている。

## 3 「欧州株式会社(SE)」の機関構成

よく知られている様に、法人格を有する資本会社(特に「株式会社」)の基本的構造として EU 加盟国内には「二

層構造」と「単層構造」が並存している。「二層構造」とはドイツの株式会社(Aktiengesellschaft = AG)に代表されるように経営業務を遂行する「取締役会」とそれを監視するだけの役割を担う「監査役会」という二つの機関に分離しているもので、これに株主総会を含めると会社の機関としては「株主総会 - 監査役会 - 取締役会」の三つの機関から構成されていることになるものである。「単層構造」とはイギリスに代表されるアングロサクソン型のもので、経営業務の遂行ならびにその監視が取締役に委ねられており、会社の機関としては「株主総会 - 取締役会」の二つの機関から構成されているものである。

このような現実を踏まえ、「欧州株式会社 (= SE)」の会社法制ではこれら二つの制度の選択権が確保されている。「二層構造」のもとでの「監査役会」のメンバー数は加盟国の国内法で定められた最高・最低人数の範囲内で定款で定め、「単層構造」のもとでの「取締役会」のメンバー数は加盟国の個別の国内法に留意する必要があるが、同様に定款で定められる。なお、「欧州株式会社法制のための従業員参加に関する EU 指令」に基づく共同決定制度に服する場合、最低 3 人の取締役が義務付けられる。また、「二層構造」のドイツにおいては業務執行機関である「取締役会」は「株主総会」ではなく「監査役会」により選任されるが、加盟国の国内法が「株主総会」による直接選任を認めている場合にはそれに従うものとされている。

「単層構造」と「二層構造」の双方に該当する規定のうちで重要なものとしては、「取締役会」ならびに「監査役会」のメンバーの任期に関するものと、その機関におけるその法人メンバーの可否に関するものがある。すなわち、定款に規定し得る任期を最高 6 年とし、登記上の所在地国の株式会社に関する国内法が許容している場合には、個人 (= 自然人) を代表者として送込むことを前提として、法人が「取締役会」ならびに「監査役会」のメンバーになることができることになっている。

#### 4 「欧州株式会社(SE)」と共同決定制度への従業員の参加問題

株式会社の機関構成の問題と同様に、共同決定制度への従業員の参加の形態・範囲についても EU 加盟国の国内法の規定間でかなりのバラツキがある。この異なる制度を「単層構造」と「二層構造」の問題と同様に選択権の確保という形で解決することも考えられるのであるが、共同決定に関して最も進んでいると自負するドイツが自らの共同決定制度が「空洞化」してしまうという危惧から強行に自国の方式の貫徹を主張していた。欧州会社法構想が 2000 年 12 月に行われたニースの EU 首脳会議で一応の合意に至るまでに何度も座礁に乗り上げ、結局 30 年間で費やしてしまった原因はこの点に関する利害対立だったと言われている。

ニースで合意を見た当該問題に関する基本的方向性は、共同決定制度への従業員参加の形態・範囲に関し、

- i) 原則として、新設予定の「欧州株式会社(SE)」の労使の協議の場で合意する
- ii) もし、その場で合意に至らなかった場合には特定のケースにおける例外を除き「標準ルール」が適用される

というものである。以下、この点について少し詳しく見ていきたい。

##### i) 「特別交渉機関」との協議

「欧州株式会社法制のための従業員参加に関する EU 指令」によれば、設立方法に関する上述の 4 つのどの方法であれ新しい「欧州株式会社(SE)」を設立することを決定した場合(正確には、合併提案書等の公表後速やかに)、経営者サイドはまず全ての設立参加企業の従業員のその時点での代表組織と見なされる「特別交渉

機関(Special Negotiation Body:略称「SNB」)との間で、新しい「欧州株式会社(SE)」における共同決定制度への従業員参加の形態・範囲について協議を開始しなければならない。この「SNB」のメンバーは、複数の加盟国で現在働いている関係企業従業員数の人数割合に応じて各加盟国から平等に選出される。原則としてこの協議はおよそ6ヶ月ほどをかけ(最長1年まで)、合意の対象範囲、従業員代表組織の人数とその配分、従業員に対する情報提供や協議の手續およびその機能、従業員代表組織の開催頻度、それに対する財政的および物質的サポートの方法、必要に応じて取締役会や監査役会への従業員代表派遣等について明確な合意に達しなければならない。この協議にかかる費用は「欧州株式会社(SE)」が負担し、決定は議決権に関わる案件を除き、原則として多数決で行われる。

## ii) 「標準ルール」の適用

もし新設予定「欧州株式会社(SE)」の「特別交渉機関」との間で労使双方が納得の出来る「共同決定制度への従業員参加の形態・範囲」について、所定の期限までに合意に至らなかった場合、または、当初から労使双方がその適用を合意した場合は、「欧州株式会社法制のための従業員参加に関するEU指令」の附則として規定された「標準ルール」が適用されることになる(当該EU指令の内容が加盟各国の国内法に導入されていることが前提)。

この「標準ルール」は、「従業員代表組織を通じての従業員の労使協議への参加」と、「『取締役会』または『監査役会』への従業員代表の参加」の二つに大きく区別され、前者の標準ルールとしては全取締役会および全監査役会の議題の一覧の提示、株主総会における資料の提示による従業員代表組織への会社側からの定期的報告を義務付けている。これらの報告では、会社の経営方針および今後の見通し、生産販売量、生産性、経営方針の転換、合併、解雇などが細かく述べられている必要がある。また、会社の移転、解散など重要事項がある場合には、定期的な報告以外に特別の情報提供を従業員代表組織側から要求することができる。このようになり広範に従業員側の権利を保障していると見なすことができる。

「『取締役会』または『監査役会』への従業員代表の参加」についての標準ルールは、まず、加盟国に対して、その国内法への導入を留保する(国内法に導入しなくてもよい)権利が確保されていること、および強制適用がかなり限定され、先に述べたEU加盟国内のこの方面でのバラツキ状態に現実的に対処した妥協案となっている。すなわち「組織変更会社SE」の場合、設立以前の会社において確保されていた従業員の「取締役会」または「監査役会」への従業員代表参加権は組織変更後においてもそのまま適用される必要があり、また「株式会社合併SE」の場合、合併以前の企業において「『取締役会』または『監査役会』への従業員代表の参加」が確保されている従業員の数が増加後のSEの従業員のうち少なくとも25%を占める場合、合併後においてもその権利が継続して確保される必要があるとされている。また、「合併子会社SE」ならびに「持株会社SE」の場合、同様の基準比率は、50%となっている。

## 5 「欧州株式会社(SE)」と課税問題

「欧州株式会社(SE)」は、EU域内の国境を跨ぐグループ企業の会社法上の法律行為(合併や合併会社の設立等)に対して、決められた前提条件のもとで、一定の法形態上の統一性・継続性を確保させることにより、その法律行為に際してそれまで発生していた手続き費用を軽減し、EU域内の企業再編成を促進し、ひいてはEUにおける経済的統合の深化を目指すものである。しかしながら、税務上の話でいうと、1990年代始めに議論されていた「欧州株式会社EU規則ドラフト案」には、SEに対しての税制上の措置も盛り込まれていたが、この2004年10月8日に施行された「欧州株式会社制度」では、そのような意図はまったく放棄されている。すなわち、「欧州

株式会社」を設立したからといって、その設立時においても設立後においても、税制上の特別の優遇措置があるわけではなく、他の加盟国各国法に基づく会社法形態の場合とまったく同様の取扱いがなされる、あるいは、まったく同様の問題にぶつかることになる。税制上の優遇措置なしの「欧州株式会社(SE)」という考え方は、SEだけにメリットを確保した場合、EUの税制システムを歪めたものにしてしまい、結局のところ、EU域内市場の健全な発展の障害になるという懸念に由来しており、将来的にも、SEのみに対する税制上のメリットはありえないだろうと言われている。

以上のような理由から、SEに関する課税問題は、「EU域内税制調和」のプロセスの中でどのような施策が試みられてそして実現されているか、それがSEに対してどのようなメリットをもたらすのかという観点から見ていく必要がある。欧州委員会の現行の「EU域内税制調和」政策の直接的な指針となっているのが、2001年10月の「税制上の障害のないEU域内市場に向けて」と題された欧州委員会報告書であり、そこでは、EUの現状として15(ヶ国)の独立した異なる企業課税システムが並存し、30%以上の実効税率レベルでの負担較差があるという現状認識を踏まえ、法人税課税ベースの調和のプロジェクトという包括的なアプローチと、「合併税制EU指令」や「親子間配当EU指令」といったEU指令の改定、移転価格税制共同フォーラムの開設、国境をまたぐ欠損繰越制度の設定のための協議開始といった個別的施策アプローチの二本立てで進めていくことが提案され、事実その方向で動いている。そして、2004年12月7日にEU蔵相閣僚理事会で「合併税制EU指令」の改定に関する合意がなされた。この「合併税制EU指令」は、当初1990年に施行されたものであるが、国内法に導入していない国があったり、それがSEに対しても適用されるかの疑問を呈する見解があったりで、その適用の明確性を図るという観点から、2003年中に改定ドラフト案が公表され、SEの施行に併せて少なくともEUレベルで合意を目指していたものである。今後その内容の加盟国の国内法への導入という手続きを踏む必要があり、納税義務者(企業)がそのメリットを享受できるまでにはまだ時間がかかるが、SEとの関連で言うと、特に株式会社合併SEの場合やSEがEU域内国境を越えて移転する場合、一定の条件を満たしたことが前提になるが、含み益課税等を発生させずに行なうことができるようになる。

いずれにせよEUワイドでの法制度である「欧州株式会社(SE)」制度の導入は、EUの経済的統合の深化の中心的課題とされる「EU域内税制調和」の問題に行き着くことになる。従って「欧州株式会社(SE)」を取巻く税制上の問題も「EU域内税制調和」の全体的脈絡の中で見ていくことが重要であろう。

PwC German Newsletter, "Progress with Clients"より抜粋

© 2005 PricewaterhouseCoopers. All rights reserved. "PricewaterhouseCoopers" refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited, each of which is a separate and independent legal entity.

この記事に関するお問い合わせは、以下までお願いいたします。

E-mail: [pwcyjapan.taxpr@jp.pwc.com](mailto:pwcyjapan.taxpr@jp.pwc.com) Tel:03-5251-2400 (代表) 広報担当: 高橋、中村