

# 事業再編(事業譲渡)による労働者の権利侵害の実態と法的課題

徳住 堅治

(日本労働弁護団会長・弁護士)

## 1. バイサイドの横暴による(リストラ・不当労働行為・資産篡奪)

事業再編では、売手をセルサイド、買手をバイサイドと呼ぶことがある。バイサイドには、①株式取得による企業買収者、②合併における吸収会社、③事業譲渡における譲受会社、④会社分割における承継企業が該当する。事業再編では、バイサイドの横暴により、雇用喪失・労働条件切下げの“事業再編リストラ”、労働組合への支配介入、会社資産の篡奪という現象が生じている。

### 1. “事業再編リストラ”

事業再編では、バイサイドが優越的地位にたち、バイサイドの意向次第で承継される雇用者数、雇用者の選考、労働条件が決定される。その過程で、整理解雇・雇止め、賃金切り下げ・退職金や賞与の改廃、労働時間の延長・休日の削減などの労働条件の切下げが一方的に行われている。

例えば、破綻した東京相和銀行(従業員約2000名)が米系投資ファンドローンスターに買収された際、東京スター銀行に再採用されたのは1080名に過ぎず、1000名近い労働者が雇用を喪い、ファンド側が採用者を決定し、労働条件も一方的に定めた。私は、労働組合から相談を受け対応したが、ファンド側の対応が強行で、結局労働組合は解散させられ消滅した。

最近、合併に伴い、就業規則が退職金ゼロに変更され、同意書面に全員が押印させられた事案で、最高裁は、「同意が労働者の自由な意思に基づいてなされたという合理的な理由の

客観的な存在」が必要であるとして、退職金の切下げを認めなかった(「山梨県民信用組合事件」最判平28.2.19)。退職金ゼロへの変更を本心から認める労働者がいるはずもなく、最高裁はバイサイド・吸収合併先の横暴に釘をさした。

## 2. バイサイドの支配介入(不当労働行為)

バイサイドは、企業買収により経営権を取得する過程及び取得後、労働組合に対して、「上部団体からの脱退や変更の懲慥」「組合の解散の懲慥」「上部団体への上納金批判」「専従者の不許可」「組合事務所の廃止」「ユニオンショップ協定・チェックオフ協定の廃止」など、組合運営へ支配介入し不当労働行為(労組法7条3号)を繰り返している。

\*老舗スケート靴メーカーが倒産し、公開入札により落札したAメーカーは、事業譲渡契約締結直前になり労働組合の解散を求めてきた。バイサイドの要求が強固で、労働組合は、上部団体の説得にも従わず、雇用優先を選択し、最終的にバイサイドの要求に応じて組合を解散した。

\*住宅用機器メーカーが大手グループに買収され、上部団体からの脱退を求められた。組合員1000名を超える労働組合は、上部団体の脱退を余儀なくされ、大手グループ内に存在する上部団体未加盟の労働組合に吸収された。

\*O社は、業界準大手のF社の資本参加を得てその子会社となった。F社社長は、O社の労働組合(組合員400名強)に対して、「組

特集

事業再編に対応する労働法制の整備と積み残される課題

合も上部団体を抜けた方が良い。」「労使関係がねじれたときは潰す。株主もあるので、いざとなれば〇社をファンドに売る。」「組合費は上納金を含めて高く、私は絶対反対である。」と支配介入を行っている。F社の労働者の労働条件や待遇が悪いことは業界で公知の事実。〇社の労働組合は、「産別は心の支え」「正しい道の教示」「世界観が広がる」として、上部団体から脱退しない意思を固め、親会社の変化を求めて頑張っている。

### 3. バイサイドの資産篡奪

経営権を掌握したバイサイドの資産篡奪により、労働者の労働条件が破壊され、会社経営が危うくなり雇用喪失しかねない事例が多発している。

\*平成20年6月APFファンドが、昭和ゴム(東証2部上場、当時従業員・組合員約120名)の第三者割当増資の引受(12億4500万円)により、取締役の過半数を占め会社の経営権を把握した。その直後平成20年7～10月のわずか4カ月間に、タイのファンドグループ

会社に27億円を投資し、資産を流出させた。平成21年10月会社分割により持株会社化し、昭和ゴムHDは労働組合との団体交渉を遮断した。平成22年6月証券取引等監視委員会が、架空増資・偽計取引嫌疑で強制調査を行った。労働組合は、昭和ゴムHDの団交拒否や懲戒処分が不当労働行為であるとして、労働委員会であたかっている。最近、APFグループは、会社の唯一の不動産であった工場用地(時価約20数億円)を売却して、会社財産を散逸させた。ファンドの資産篡奪により、労働者の雇用不安が高まっている。

\*証券取引等監視委員会はHP (<http://www.fsa.go.jp/sesc/>) で、会社を食い物にする投資ファンドの不公正ファイナンスの実態に警告を発している。

## II. 4つの事業再編類型ごとに生じる法的課題 合併:

全ての権利義務が存続会社等に承継される「包括承継」。全ての労働者の雇用は存続会社

★太字が主要な注目箇所

類型	承継の方法	雇用の承継	労働者の拒否権	労働条件
合併	【包括承継】 ○全ての権利義務が存続会社等に承継される。 ○吸収合併と新設合併がある。	○雇用は、存続会社等に全て承継される。	○想定されない。	○異なる労働条件が併存し、調整・労働条件不利益変更、労働協約・就業規則の統一問題が起こる。
事業譲渡	【特定承継】 ○譲渡元と譲渡先間での合意で特定された権利義務のみが承継される。	○譲渡元と譲渡先間で合意した労働者のみが、転籍で移る。転籍対象外の労働者が譲渡先へ雇用を求めるのは困難。但し認めさせた事例あり。	○転籍には労働者の同意が必要(民法625条)であり、労働者に拒否権がある。	○譲渡後、譲渡先での労働条件の不利益変更の問題が起こり勝ち。
会社分割	【部分的包括承継】 ○分割契約書・分割計画書に定められた権利義務が承継会社等に包括承継される。定めがないと承継されない。 ○吸収分割と新設分割がある。 ○労働契約承継法による労働者保護がある。	○分割契約等に定めのある労働者は承継会社等に承継される。 ○承継事業主従事労働者でありながら、分割契約等に定めのない労働者は、異議申出により承継会社等に承継される(労働承継法4条)。	○承継事業非主従事労働者は、分割契約書等に定めがあっても、異議申出により分割会社に残れる(労働承継法5条)。	○労働条件はそのまま承継会社等に引き継がれ、労働条件の一方的切下げは不可。ただし、分割後時間の経過とともに労働条件の調整・不利益変更の問題が起こり得る。
株式買収	【単なる経営者の交代】 ○労使間の労働契約関係には変動がない。	○労使間の労働契約関係に変化はないはずだが、バイサイドの新経営陣が、リストラ・不当労働行為・労働条件の切下げを行う恐れがある。 ○雇用承継の問題は生じず、拒否権も想定されない。		

等に承継され、雇用紛争は概して生じにくい。ただ、異なる労働条件が併存し労働条件調整の必要性が生じ、労働条件の不利益変更、労働協約・就業規則の統一の問題が生じる（「大曲市農業協同組合事件」最判昭63.2.16労判512号7頁、「朝日火災海上保険事件」最判平9.3.27労判713号27頁、「中根製作所事件」東京高判平12.7.26労判789号8頁参照）。

#### 事業譲渡：

譲渡元・譲渡先間の合意で特定された権利義務のみが承継される「特定承継」。従って、譲渡契約の対象外の労働者が譲渡先に雇用承継を求めることは困難で紛争が多発している。承継を認めたいいくつかの事例がある（「勝英自動車学校事件」東京地判平15.12.16労判871号108頁、「青山会事件」東京高判平14.2.27労判824号17頁、「第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件」大阪高判平19.10.25労判975号50頁）。他方、譲渡先へ転籍を命じられた労働者には同意・拒否をする権利がある（「千代田化工建設事件」東京高判平5.3.31労判629号19頁）。労働条件については、譲渡先次第で労働条件の不利益変更の問題が起ることがちである。会社法22条は、譲渡会社の商号を使用した譲受会社の責任等、23条の2は、許事業譲渡に係る譲受会社に対する債務の履行請求などを定めている。厚労省が現在検討中の「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針（案）」では、承継予定労働者の選定にあたり不当労働行為を禁止する条項が定められる予定である。

#### 会社分割：

分割契約書等に定められた権利義務が承継会社等に包括承継される「部分的包括承継」であり、契約書等に定めがないと承継されない。労働承継法では、労働者に異議申出権を認め、承継事業主従事労働者には承継会社等に承継される権利を認め、承継事業非主従事労働者には分割会社に残る権利を認めている。労働条件はそのまま承継会社等に引継がれ、労働条件の一方的切下げは認められない（「阪神バス事件」神戸地尼崎支判平26.4.22労判1096号44頁）。ただし、分割後時間の経過とともに労働条件の調整・統一、不利益変更の問題が

起こり得る。

#### 株式買収：

単なる経営者の交代に過ぎず、労使間の労働契約関係には変動がないはずである。現実には、新経営者（＝バイサイド）の意向により、事業再編リストラ、労働条件の不利益変更、不当労働行為の紛争が多発している。

### Ⅲ. バイサイドに対する労働組合の取り組み

#### 1. 悪質なバイサイドを水際で阻止

バイサイドの事業再編の動きに対して、労働組合は悪質なバイサイドの経営権支配阻止に重要な役割を果たした。下記の紹介事例の外、スティール・パートナーズがサッポロビール、江崎グリコ、ブルドッグソースなどの株の買占めを図った際、また、王子製紙が北越製紙に仕掛けた株式公開買付（TOB:take over bid）の際などにも、労働組合は活躍した。

\*2006年5月村上世彰代表率いる村上ファンドが、阪神電鉄株約47%の株式を保有し、株主提案で取締役の過半数の選任を求めた。阪神電鉄労組は、抗議声明（同年5月8日付）を発表し、村上ファンドが会社の経営権を握ることに危惧を示し激しく抵抗した。最終的には、証券取引法違反容疑で村上代表の逮捕や代表の辞任、阪急HDによる阪神電鉄の経営統合により、村上ファンドの目論みは失敗に帰した。

\*映画制作会社・日活の持株会社であるナムコは、2005年春日活の株式を有線業界最大手USENに売却しようとした。USENは当時さまざまな社会問題を起こしていた。組合は、映画製作が切り捨てられ、雇用が失われるとして、ストライキを挙げて反対運動を展開した。ナムコもUSENへの売却を諦め、組合と守秘義務協定を締結し共同で売却先を模索した。最終的に携帯向け情報配信大手インデックスへの売却が決まった。

#### 2. 事業再編過程で組合の組織拡大・労働条件確保に成功

事業再編過程で、その法理を研究・学習し、使用者との粘り強い協議・交渉により、組織拡大や労働条件確保に成功した事例も少なくない。  
\*中堅ゼネコンD会社（従業員500名）が経営

不振に陥り、海洋土木のC会社(400名)に吸収合併(C会社:存続会社、D会社:解散会社)されることになった。D会社にはD労組があったが、C会社には親睦会しかなかった。D労組は、C会社の経営者に「労基法などの過半数代表者を選出するには過半数労働組合の存在が有意義。」など労働組合の存在意義を述べて説得し、C会社の親睦会や従業員に対して組合の必要性を訴えた。その結果、C会社の従業員の組合加入・組織拡大に成功した。

\*1000名規模(組合員約700名)の機械メーカーで、一部門(従業員約80名、組合員約50名)を子会社に吸収分割する案が提起された。従業員の異動は、「2年間は出向扱い。2年後には全員転籍」という内容。子会社の給料水準が低く、転籍後は労働条件悪化が懸念され反対の声が大きかった。労働組合は、「会社分割では労働条件はそのまま承継される」などと主張し、粘り強く会社と交渉した。その結果、会社が転籍案を撤回し、全員期限なく出向扱いとする合意に達した。

#### IV. 使用者概念の拡大と真の決定権者(親会社・持株会社等)との団交

##### 1. 労組法7条の使用者概念の拡大

労働組合は、旧来から、真の決定権者(親会社、持株会社、譲渡先、合併先等)との団交・協議を通じて問題を解決しようと、労働契約の締結当事者以外に労組法7条の使用者概念を拡大し、同条2号の団交応諾義務等を認めさせる取り組みを続けてきた。労委命令や判例では、「株式の保有率、役員派遣や一般従業員の交流状況などの人的関係、融資・保証などの財務関係、受注や業務の関係、基本的労働条件の異同」などから、実質的支配力の有無を総合的・実質的に判断して使用者性を認定してきた(「船井電機事件」徳島地労委昭48.11.6労判191号78頁、「東芝・東芝アンペックス事件」神奈川地労委命令昭59.3.31命令集75集307頁等)。

##### 2. 労組法7条の使用者概念をめぐる2つの説

労組法7条の使用者概念について、従来は、「労働者の人事や労働条件等の労働関係上の

諸利益に対して影響力ないし支配力をおよぼし得る地位にある者」全てと広義に解する「支配力説」(岸井貞男「不当労働行為の法理論」総合労働研究所、1978年、148頁)が有力であった。例えば、吸収合併先の使用者性を肯定した「日産自動車事件」東京地労委命令昭41.7.26命令集34=35集365頁、事業譲受会社の使用者性を肯定した「盛岡観山荘病院事件」中労委平20.2.20命令集140集813頁、「東陽社・朝日エージェンシー・朝日新聞社事件」東京地労委平10.8.4労判749号89頁などがある。

「朝日放送事件」最判(平7.2.28労判668号11頁)は、構内下請労働者の労働組合からの派遣先との団体交渉申入れについて、労働契約上の雇用主に当たるものではない場合でも、「従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったもの」は、労働組合法7条の「使用者」に当たるとして、団交応諾義務を認めた。この最高裁判決を受け、最近では、「労働契約関係ないしそれに近似ないし隣接した関係を基盤として成立する団体的労使関係の一方当事者を意味する」として、労働契約関係を中心に限定的に解する「労働基本説」(菅野和夫「労働法第11版」952頁)が有力となっている。「労働契約基本説」では使用者概念の範囲が広がらないために、特に純粋持株会社などの親子会社類型の適用範囲が狭いとして、多くの批判が寄せられている(徳住堅治「企業組織再編と『親子会社類型』の使用者概念—高見澤電機製作所事件を題材として—」(月刊労委労協、689号2頁)、根本到「労組法7条の使用者性について—近似の動向と法的課題」(月刊労委労協685号20頁)、毛塚勝利「労組法7条2号の『使用者が雇用する労働者』をめぐる議論の混乱をどう回避すべきか」(労旬1742号51頁))。労組法7条の使用者概念の範囲をめぐる課題は事業再編の増加とともに問題となる事例も増えており、労働組合にとって重要な法的課題である。

★本稿について、徳住堅治「企業組織再編と労働契約」(旬報社、2016年)参照。