

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第29巻第6号通巻316号

連合総研レポート

2016年6月号

No.316

CONTENTS

特集

事業再編に対応する労働法制の整備 ～積み残される課題～

事業再編に対応する労働者保護法制の整備 ー積み残されている本質的課題

有田 謙司……………4

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……………8

事業再編・再生と労使関係～事業再生を成功に導く経営の課題

富山 和彦……………12

寄稿

巻頭言……………2

「Beatles or Karajan」

視 点……………3

「人工知能との共存を考える」

報 告……………16

景気が悪化したとの認識は強まる ー特に女性や40代以上、世帯年収400万円 未満の層で景気が悪くなったと認識ー

第31回「勤労者短観」調査結果の概要（2016年4月実施）

最近の書棚から……………22

三浦まり 編著

『日本の女性議員 どうすれば増えるのか』

今月のデータ……………23

厚生労働省「労使関係総合調査」（平成25年、平成26年） 労組の有無で経営事項のコミュニケーションには大きな差、ただ企業再編等へ十分な話し合いができたのは3分の1程度

事務局だより……………24

「Beatles or Karajan」

巻頭言

巻頭言

古賀伸明
連合総研理事長

ビートルズが来日してから、この6月で半世紀・50年が経過する。

私が中学3年の夏、英語の授業で教師が黒板に書いたのが、「Beatles or Karajan」。このテーマで議論して欲しいというのが教師からの提起であり、皆戸惑ったことを今でも思い出す。

1962年にレコード・デビューしたビートルズは、1963年に入ると急速に人気を獲得していく。そのビートルズが50年前の1966年6月29日に訪日。3日間の日本武道館での公演を終え、7月3日には離日という超ハードスケジュールでの来日であった。この4人の「怪しげな若者たち」は世界中にいわば社会現象を起こした。来日時も、警視庁は大規模な警備体制をとり、彼ら自身も行動が著しく制限され、分刻みのスケジュール厳守および外出禁止などの措置がとられたという。

数々のヒット曲を生み出したビートルズであるが、来日から約4年後、取り巻く環境の複雑化とメンバー間の感情的な対立などの要因で解散する。

一方、ヘルベルト・フォン・カラヤンは、オーストリアの指揮者であり、30数年間ベルリン・フィルハーモニー管弦楽団の終身指揮者・芸術監督を務めた。その独特な音楽性と自己演出は「カラヤン美学」と謳われた。日本との関係は古く、訪日は1954年の初来日以降11回を数える。

ビートルズが来日した1966年、カラヤン氏も来日し4月中旬から5月初旬にかけて数箇所で開催している。カラヤン氏58歳、脂が乗り切った時期でもあった。享年82歳で、当時ソニーの大賀会長と自宅にて打ち合わせ中に死去したのは、あまりにも有名な話である。

私は子供の頃から何故か音楽は大好きなもののひとつであり、学校の音楽の授業は結構楽しい時間を過ごしていた。友人の影響からか、早くからいわゆる洋楽に興味を持ち、ラジオから流れるアメリカンポップス

を聴きあさったものだ。世に言う「ビートルズ・エイジ」の最後の世代として、ビートルズも本当によく聴いた。一時はアルバイト代がすべてレコードに消えていったこともある。クラシックも多少聴き、最後にはジャズにはまってしまうことになるのだが・・・。

音楽には、小学校で習ったようにメロディー・ハーモニー・リズムという3要素がある。メロディーは旋律、ハーモニーは和音、リズムは律動。多少くどいが補足をさせてもらうと、メロディーの基本になる音階とは高さの違う音を規則的に配列したもので、一般的には1オクターブを12等分した音階になっている。ハーモニー（和音）は通常3度ずつ2つ以上の音を積み重ねたもの、たとえば一般的な「ドミソ」の和音はCメジャー（Cと表記）、ドミソのミ音を半音下げた和音はCマイナー（Cm）と呼ばれる。音楽は一定の律動で演奏される。これがリズムであり、ワルツは3拍子、その他の曲は2拍子か4拍子が一般的だ。もちろん、ロックに代表される8ビートや変則の曲もたくさんある。

これら3要素が調和することで美しい音楽が奏でられる。そのなかでも基本はやはりリズム。正確でしっかりとしたリズムが刻まれてこそ、メロディーやハーモニーが活かされることとなる。

音楽のみならず、私たちが働き暮らすことにも、自分なりのリズムを形作る必要がある。その基盤を固め安定させることで様々な活動が出来ることになる。また、同じリズムだけを繰り返していてもマンネリ化する可能性もある。一定の期間が過ぎれば、なんらかの手段でリズムを意識的に変える必要もあるのだと思う。

さて、冒頭の英語の授業、どんな議論をしたのかは全く記憶にないが、私は「or」という課題の立て方そのものがふさわしくなく、「both Beatles and Karajan」（ビートルズもカラヤンも）という人もいて不思議ではないと思ったことだけは覚えている。

「人工知能との共存を考える」

ここ数年、「人工知能」に関する話題がメディアで放映されることが多くなってきた。わかりやすいところでは、囲碁やチェスの第一人者が人工知能と対戦し、日本では人工知能「東ロボくん」が東大受験にチャレンジすることなどがあげられよう。

人工知能とは、簡単に言ってしまうと、人間の思考パターンをいくつか教え、そこから他のパターンを自動的に類推させる「機械学習」などによって、人間のような高度な知能を持つようになったコンピュータのことを言う。最近では、ディープラーニングという、人間の脳神経回路をまねた計算方法をコンピュータに組み込むことで、まるで人間の赤ちゃんが大人に成長するようなプロセスを経て、あたかも感情を持ち合わせているかの如く人工知能を成長させることができるまで、技術は進化してきている。だから人工知能は、例えば前述のように自らが考え相手と勝負し、また自ら問題を解くことで受験ができるようになる。

つい先日話題となった、マイクロソフト社の人工知能チャットボット「Tay」をイメージすれば現在の人工知能の「成長ぶり」が分かるかもしれない。「Tay」はチャットサービス利用者との会話から、様々なことを学習し、人間と同じように、考えながら会話をすることができるように成長していった。ただ、残念なことに「Tay」は、悪意ある沢山のチャットによって、差別的発言をすることを学習してしまい、現在は停止に追い込まれてしまっている。

つまり、人工知能は成長プロセスを一步間違えれば、人間に害を及ぼし、反社会的な考え方を、すなわち「暴走してしまう」という危険性を持ち合わせていることを、私たちはしっかりと認識しておかなければならない。すでにこのような危険性を回避する研究は始まっているが・・・。

このように、人工知能は日々成長しており、すでに人型ロボットにも組み込まれ、様々な実験が進められている。そう遠くないうちに、私たちの身の回りで「家族の一員」としてどの家庭にも存在しているかもしれ

ない。

このように成長著しい人工知能に対し、いくつかの警鐘が鳴らされている。例えば、オックスフォード大学で2015年2月中旬に出されたレポート、「文明を脅かす12のリスク」の10番目に「人間による制御が不可能になった、人工知能独裁者や膨大なロボットの出現。映画『ターミネーター』などの世界。」と書かれている。

このレポートの本質的な狙いは、行動と対話を促すことにあり、具体的には(1) 各種リスクの知識を得ること、(2) 対応策に向けた奮起を促すこと、(3) 国どうしや企業どうしなどの異なるグループをつなぎ協力を促すこと、(4) できれば実際の対策を伝えること、とされている。

人工知能というと、私たちのような専門家ではない者にはまだ身近なものとしてとらえることが難しいかもしれない。しかし、人工知能が組み込まれた洗濯機やエアコンなどはすでに販売されており、また、ものづくりの世界では「ロボット革命イニシアティブ協議会」などを設立し、人工知能を活用することで生産性の高いものづくりを目指すことも始まっている。

生活が便利になり、また、ものづくりの生産性も上がるのは良いことだが、私たちの暮らしぶりや仕事の仕方、雇用の在り方などが大きく変わることは想像に難くない。人工知能を活用することで、何が変わり何が変わらないのか。そして、何よりも人類は幸せになれるのだろうか。

先のレポート「文明を脅かす12のリスク」の本質的目録である「この人工知能に関する対話」が、日本の中で進んでいるのだろうか。

労働組合は、人工知能と労働者が共存することについて様々な角度から、例えば働き方や、そもそも「労働」の本質とは何かなどを早急に検討し、待ちの姿勢ではなく攻めの姿勢で、関連するところと対話をしていく必要があるのではないだろうか。

(伊東雅代 主任研究員)

事業再編に対応する労働者保護法制の整備

— 積み残されている本質的課題

有田 謙司

(西南学院大学法学部教授)

はじめに

経済のグローバル化が進んだ今日においては、企業がそれに対応するために事業再編を行うことは日常茶飯事といえるほどになった。事業再編は、そこで働く労働者の労働関係に大きな影響を及ぼす。そのような事業再編における労働者保護のための法制度として会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成12年5月31日法律第103号）（以下「労働契約承継法」と略す）が制定されているが、同法については多くの問題点が指摘されてきた¹。

そのような中、2014年12月に「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」が厚生労働省内に設置され、翌（2015）年11月に報告書（「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書」以下「研究会報告書」と略す）が出された。そして、本（2016）年に「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」が設置され、前記の報告書を踏まえた検討を行い、4月には報告書（「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書」以下「検討会報告書」と略す）が出され、今後にとられるべき具体的な方策が示された。

しかし、そこに示された方策は、筆者の立場からすれば、不十分なものととどまる。そこで、本稿では、これらの報告書の検討を通して、事業再編に対応する労働者保護法制において積み残されている本質的課題

を明らかにし、その法整備の方向性を示すことにする。

1. 事業再編法制と雇用の不安定化・雇用喪失リスク

企業による事業再編の要請に応じるため、独禁法改正、商法改正と会社法制定、法人税法改正といった事業再編法制の整備がなされてきた。とりわけ、会社法の制定によって、合併、会社分割、株式交換・株式移転といった組織再編についての略式組織再編と簡易組織再編の整備・創設、吸収合併・吸収分割・株式交換の際の対価の柔軟化がなされた。これらの法整備がなされたこと、とりわけ、会社法の制定により、事業再編ルールは一層緩和され、事業再編は容易に行うものとして促進されることとなった。

会社法の制定によって、会社分割の対象が、それまでの「営業の全部または一部」から「事業に関して有する権利義務」に変えられたことから、雇用と結びついた「事業」が個々の権利義務に分解・解体され、事業をより一層切り売りし易くするものとされて、雇用を著しく不安定なものにする状況が出現するに至った。また、会社法は、会社分割の実体的要件から「債務の履行の見込みがあること」を外したために、債務超過の会社分割も可能となり、承継会社等（分割先）に労働契約が承継される労働者には大きな雇用喪失リスクが生じることとなった。

2. 事業再編に対応する労働者保護法制の基本的問題点と報告書の認識

(1) 労働契約承継法の保護法益と雇用喪失リスク

このような雇用喪失のリスクの高まりという問題に、事業再編時の労働者保護を図る唯一の立法である労働契約承継法は、十分に対応できるようなものとなっているだろうか。

会社分割では、分割計画書ないしは分割契約書（以下「分割計画書等」と略す）に承継対象として記載された権利義務のみが包括的に分割先に承継される。労働契約も分割会社あるいは分割会社と分割先の両者により、分割計画書等に記載されたもののみが承継されることになるが、それでは、承継を望まない労働者が承継される「承継の不利益」や、その逆に、分割の対象となった事業に従事する労働者が承継されない「不承継の不利益」が、使用者（分割会社あるいは分割会社と分割先の両者）による一方的な決定によって生じることになるとして、労働契約承継法によって、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記載された者を除き、異議申出権が認められている（4条・5条）。これに対して、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記載された者には、異議申出権は認められていない（3条）。

しかし、会社法の制定後には会社分割の実体的要件から「債務の履行の見込みがあること」が外されたために、債務超過の会社分割も可能となったことから、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記載された者に異議申出権を認めないことは、労働契約の承継が強制される不利益（その後の雇用喪失のリスク）という問題を生じさせることになる。また、企業グループ外への事業分離のようなケースでは、その後において次々と売却されていくリスクが高まることになり、雇用の不安定さは、なお一層増大するものとなる。その意味で、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記

載された者に異議申出権を認めない労働契約承継法3条の存在は、事業再編時の労働者保護を図る唯一の立法である労働契約承継法の基本的問題点といえよう。それ故、この規定は、会社法制定時に異議申出権を認めるように改正されるべきであったといえよう。

ところが、そのような改正はなされなかったし、また、今回の検討会報告書においても、そのような労働契約承継法の改正は提案されていない。その理由として、研究会報告書は、「承継される主従事労働者、承継されない非主従事労働者にも異議申出権を付与することを検討すべきとの指摘があるが、労働者がこれまで主として従事してきた業務から切り離されるといった不利益から労働者を保護するという承継法の制定当初からの考えや円滑な組織再編の促進という会社分割制度の趣旨からすれば、なお慎重に考えるべきである。」と述べて（22頁）、雇用喪失リスクは労働契約承継法の保護法益とされていないとの考え方を示している。これは、会社法制定前の平成12（2000）年商法改正による会社分割制度の創設に伴い労働契約承継法が制定された当時における異議申出権の趣旨についての考え方（「労働者の意思に関係なく、主として従事してきた業務から切り離されるという事態」からの保護）を、前述のように労働者の雇用をめぐる状況を大きく変えた会社法制定後においても、維持するものである²。ここに、事業再編に対応する労働者保護法制の整備を考えるに当たって積み残されている本質的課題のひとつがあるといえよう。

(2) 会社分割以外の事業再編と労働者保護法制

もうひとつの事業再編に対応する労働者保護法制の整備を考えるに当たって積み残されている本質的課題は、事業（営業）譲渡によって事業再編が行われる場合における労働契約の承継ルールを定める立法がないことである。

平成12（2000）年商法改正による会社分割制度の創設時に設けられた研究会においては、「営業譲渡における権利義務の移転については、……特定承継であり、かつ、労働者の同意を必要とする。また、裁判例を見れば、営業譲渡が多様な内容と紛争形態で争われているため、その判旨は、一見、複雑多様であるが、これを仔細に検討すれば、近年においては、特定承継の基本ルールに則りつつ、譲渡会社と譲受会社間の黙示の合意の推認や法人格の否認の法理等を用いることにより、個別的な事案に即して具体的に妥当な解決を図っていると見ることができる。したがって、労働関係における基本的ルールの明確化や個別事案の柔軟な解決という観点からは、現時点において立法の必要性は認めがたい。」との見解が示され、営業（事業）譲渡は労働契約承継法の対象とはされなかった³。

その後の会社法による会社分割に関するルールの変更、すなわち、対価の柔軟化と会社分割対象の「事業に関して有する権利義務の全部または一部」への変更、そして会社分割の実体的要件からの「債務の履行の見込みがあること」の削除により、会社分割と事業譲渡は非常に接近したものとなった。会社法の下における会社分割法制は、もはや組織法的行為性は薄れ、取引法的行為性が濃厚に見られる制度として構築されたといえる。会社法の下における会社分割と事業譲渡との間に本質的な類似性が認められるようになったのである⁴。これは、会社分割についてのみ労働契約承継法による労働者保護がなされることの合理性はなくなったことを意味している。そこで、事業譲渡の場合にも適用されるように労働契約承継法の改正を行うべきとの見解が主張されるようになったところとなっている⁵。

このような見解に対して、研究会報告書は、「会社分割や事業譲渡にはそれぞれの政策的妥当性や意義があり、また、事業譲渡についても裁判等においては個々のケースの事情に応じた柔軟な解決がなされている

中で、事業譲渡にも承継法と共通の規制を及ぼすといったスキームにすることは、将来の雇用の確保にもつながるような有用な組織再編への影響や全体としての雇用の維持の観点からも慎重な検討を要すると考えられる。こうした論点は中長期的課題として引き続き議論していくに値するものの、現状を踏まえた今般の検討からすると、事業譲渡にそのような労働契約の承継ルールを設けることについては、未だ慎重に考えるべきである。」との考え方を示している（23頁）。それを受けた、検討会報告書では、事業譲渡に関して新たな指針を設けることが提案されている。事業譲渡の場合について指針の策定がなされることは、何もなさないよりはましであるとはいえようが、事業再編が頻繁に行われるようになってきている今日において、立法的な対応に慎重な態度をとり続けることは妥当とはいえまい。労働契約承継法が会社分割の場面のみを適用対象としていることは、事業再編に対応する労働者保護法制の基本的問題点といえよう。

3. 労働権保障の視点と事業再編に対応する労働者保護法制の見直しの方向性

一むすびにかえて

現行の事業再編に対応する労働者保護法制には、前述のような基本的問題があるにもかかわらず、それらに対応すべく労働契約承継法の改正といった立法的な対応が現在においてもなされていない理由は、いったい何なのであろうか。

前述のように、研究会報告書は、事業再編法制の整備による、とりわけ会社法制定による雇用喪失リスクの高まりにもかかわらず、そうしたリスクは労働契約承継法の保護法益とされていないとの考え方を維持し、また、検討会報告書も、「円滑な組織再編とのバランスに留意しつつ、労働者保護に実効ある政策を実施することとし、承継法に基づく施行規則（以下「承継法施行規則」という。）及び指針（以下「承継法指針」という。）の改正並びに事業譲渡及び合併（以下「事

業譲渡等」という。)に関する新たな指針の策定等により、下記の事項に掲げる措置を講ずることが適当である。」と述べて(1頁)、事業譲渡の場合も含めた事業再編時の労働者保護のための法整備、立法的対応に慎重な態度を維持している。

そのような両報告書の消極的な態度の背景には、立法政策を議論するに当たって労働者の基本権(労働権)の保障という視点を欠いていることを指摘できよう。今日における労働権はディーセント・ワークの保障をその規範内容とするものであり、ディーセント・ワークの要素には、雇用の安定が含まれている⁶。このような労働権保障の視点があれば、事業再編に伴う雇用喪失のリスクが高まっている現在の状況を前にして、「円滑な組織再編とのバランス」の取り方は、検討会報告書が示すような立法的対応に消極的な形ではなく、より積極的に事業再編時の労働者保護のための法整備を進める形でなされるべきものとなる。

紙幅の関係で、詳細な立法論について述べることはできないので、事業再編に伴う雇用喪失リスクをなくす、あるいは最大限軽減するという労働権保障の視点から、前に指摘した事業再編に対応する労働者保護法制の2つの基本的問題点を解消するために、労働契約の承継ルールをはじめとする事業再編時における労働者保護ルールの包括的な立法化を行う必要がある、という事業再編に対応する労働者保護法制の見直しの方向性を示すとどめる⁷。そうした法整備により、企業が事業再編を行う際の行為規範としての機能が期待できよう。そして、その具体化としては、労働契約承継法を事業譲渡等による事業再編の場面についても労働契約承継ルールの適用対象とするように適用対象を拡大する労働契約承継ルールをはじめとしてルールの内容の整備・充実を行う必要がある⁸。その中には、全ての場合に労働者の選択によって労働契約の承継が決まる仕組み(異議申出権を全ての労働者に認めること)のルール化が含まれるのは当然で

あるが、その他にも、事業再編時の労使間の利害調整の仕組みとしての協議手続の一層の整備が必要であることを指摘しておきたい。

-
- 1 根本到「組織再編をめぐる法的問題」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中央経済社・2013年)、成田史子「会社分割における労働者の保護」野川忍ほか編『企業変動における労働法の課題』(2016年・有斐閣)等を参照。
 - 2 「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告」(平成12(2000)年)、日本アイビーエム事件・横浜地判平成19・5・29労判942号5頁、阪神バス事件・神戸地判平成26・4・22労判1096号44頁を参照。
 - 3 「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告」(平成12(2000)年)を参照。
 - 4 この点については詳しくは、有田謙司「事業譲渡における労働契約の承継をめぐる問題」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中央経済社・2013年)、同「企業再編と労働契約の承継——事業譲渡における労働契約の承継問題を中心に」月刊労委労協687号(2013年)を参照。
 - 5 有田謙司「企業再編と労働法」日本労働法学会誌113号(2009年)等を参照。
 - 6 この点については、有田謙司「労働法における労働権の再構成」山田省三ほか編『労働法理論変革への模索』(信山社・2015年)を参照。
 - 7 具体的な立法論については、毛塚勝利「事業再編における労働者保護に関する立法論的検討」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中央経済社・2013年)、有田・前掲注5論文を参照されたい。
 - 8 なお、筆者は、本文で述べたように立法による問題の解決が必要であると考えているが、それまでのつなぎ的な対応として、事業譲渡への労働契約承継法の類推適用を解釈論として主張している(有田・前掲注4の2つの論文を参照)。この私見に対し、「会社法の制定によって、会社分割が事業譲渡に制度的に接近したことを理由にするのであれば、事業譲渡に関するルールを会社分割に対しても類推適用できるようになったと主張し得るとしても、逆に、会社分割が適用される労働契約承継法を事業譲渡に対しても類推適用できるようになったと解することはできない」との批判がなされているが(池田悠「事業譲渡と労働契約関係」野川忍ほか編『企業変動における労働法の課題』(2016年・有斐閣)76頁)、両者の間に本質的類似性が認められ、一方の会社分割についてのみ労働契約承継法という特別法による労働者保護の規定があるのであるから、これをもう一方の事業譲渡について類推適用できるとすることに何ら問題はないと考える。

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こりがちである。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。

事業再編・再生と労使関係

～事業再生を成功に導く経営の課題

富山 和彦
(経営共創基盤CEO)

1. 何度も聞かされた話

「組合が強かったためにこんな高人件費構造になってしまった」

「祖業の売却なんて組合が反対するのでもう不可能です」

「そんな再生計画、絶対に組合がのんでくれません」

三井鉱山、カネボウ、JAL、ダイエー……などなど、多くの企業の再建に関わってきた中で、当時の経営陣から何度も聞かされてきたセリフである。そしてマスコミや経営評論家も、その話を鵜呑みにした報道やコメントを出しがちだ。しかし、実際に私が再建に取り組む中で、そこで真摯に協力してくれたのは「組合」の皆さんであった場合が少なくない。

このかい離は何か？ なぜ起きるのか？ 私は日本企業の「経営」が抱えている根本病巣、根本課題がそこに横たわっていると考えている。本稿ではその構造と、私なりの解決仮説を提示したい。

2. 「事業再編」「事業再生」という言葉の真意

私は自ら再生について語る際、「会社再生」や「企業再生」という言葉はあまり使わないようにしている。実際の経済価値を生み、雇用をはじめ企業のステークホルダーに価値をもたらしているのは個々の事業であり、企業の再建に際しては、企業全体のことよりも、肝心の事業を再生することを第一に考えざるを得ないからだ。グローバル競争の激化と破壊的イノベーションの現代においては、企業の枠を

超えた事業単位、機能単位での再編は平時から不可避であり、それを怠った企業が再生状況に追い込まれる。

かつてのカネボウ、最近の東芝の不祥事も、その根源は事業ではなく企業を第一に考えてしまっていることにある。この20年間の日本企業、特にグローバル企業が、全体として、売り上げシェア、利益、そして雇用の全てにおいて停滞した問題もその根源にはこの問題がある。さらにその背景には、日本企業の企業統治や労使関係まで含めた「経営のかたち」に時代変化とのミスマッチが起きていると考えている。

3. 正社員共同体至上主義時代の終焉

アベグレンが喝破した日本的経営の「三種の神器」、カイシャモデルは、確かに右肩上がり経済、人口増加社会、環境の連続的な変化の時代には、空前にうまく機能した。会社を擬人化し、その構成員を家族に模して、終身年功型で働く正社員による不可分で不滅の共同体視することは、従業員だけでなく、株主も、金融機関も、日本社会全体をも、幸福にしてきた。その結果、「会社」は長年の成功により肥大化し、正社員共同体至上主義を作り出してしまった。

正社員共同体は終身年功型の社員を中心に構成され、同質的、連続的な組織はすり合わせ力に優れ、複雑なものづくりや精緻なオペレーションを集団で行う時には無類の強さとなった。意思決定も同様でボトムアップ、コンセ

ンサス型で、その過程であく抜き、すり合わせを行う。労使関係も同じく労使協調型、業界コンセンサス型を基本としてきた。

ところが、バブル崩壊後旧社会主義圏の国々も含めたグローバル競争が激化し、さらにデジタル革命により、事業の寿命は短くなり、機能についてもファブレス化のように生産部門という、製造業にとってもともとコア中のコア機能が消滅するような流れがおきてくると、ある会社に形成された事業群や機能群をそのまま維持することは難しくなった。

競争環境の変化の中で、自社のコア事業、コア機能を不断に見直し、手遅れにならないうちに入れ替えを行わなければ、個々の事業や機能が競争によって淘汰され、やがては企業全体が破たんしたの淵に追い込まれてしまう。もちろん雇用も守れないという状況が生じる。およそ会社全体にとって良いことは、個々の事業にとっても、働く者にとっても当然に良いこと、という時代は終わったのである。

4. 「あれか、これか」 意思決定力の時代

新たな経営環境は、ときに「あれか、これか」の鮮烈な意思決定、それも企業共同体内に光と影を作る決断を、時機を逃さず果敢に行うことを厳しく求める。カネボウが繊維からの迅速な撤退に失敗して巨額な粉飾の挙句に実質的に破たんしたのも、日本航空が大幅に過剰な設備、路線、人員を長年にわたり抱え続け最終的に資金繰りに行き詰まって破たんしたのも、根本原因は「あれか、これか」の決断の時機を逸したことにある。経営力＝意思決定力×実行力（現場力）であり、意思決定力が0点だと生き残れない時代なのだ。

従来型の経営モデルでは、組織環境に素直に適応し、出世してきた人々が経営者、経営層であり、その結果誰よりも会社共同体至上主義への傾倒が強く、既存のボトムアップ型、コンセンサス型の意思決定プロセスを尊重し、それを破壊して組織内の不協和音を生み出すような意思決定を行うことを非常に嫌がる。

むしろ組合の人々の方が雇用のリアリズム、競争のリアリズムに日々、直面している。他方、経営層は、会社共同体至上主義に囚われ、事業の売却、再編を伴う大胆な構造転換を嫌

がる。また痛みを伴う改革ができない言い訳を「組合の抵抗」に求める。だから冒頭のようなかい離が起きる。

東芝の粉飾事件、シャープの経営不振と売りから鮮明なように、この病理は現在の日本企業においても続いている。10年前、カネボウ事件に対峙した頃から、私はこの病理の普遍性について問題提起を繰り返してきた。当時、経済人の多くは「あれは特殊な事例だ」と言っていた。しかし、その後、オリンパス事件、東洋ゴム事件、日本航空の破綻、東芝事件、シャープの経営危機と、病根を同じくする事案は後を絶たない。いまだ会社共同体至上主義に囚われている経営者はたくさんいる。1960年代から30年にわたって続いた日本経済と日本型経営の栄光の時代は、経営人材を劣化させてきた30年でもあったのだ。

経営人材が劣化し、日本企業の統治構造はサラリーマン共同体至上主義となり、権力（＝重要な意思決定）に対するモニタリングというガバナンスの本質が空洞化している。今回制定されたコーポレート・ガバナンスコードは、この点、明確に上場企業の公器性を根拠に企業統治の重要性を訴え、ステークホルダー主義に立脚したエクイティガバナンスの確立を求めている。

会社法の構造上、ガバナンスプロセスにおける「有権者」は株主ということになるが、企業が対峙しているステークホルダーとの関係性は、資本市場だけでなく、製品市場、労働市場にも広がっている。その意味で、労使関係においても、経営者と株主との間と同様に、企業の長期持続的な価値向上のための「建設的な対話」が行われるべきだと考えている。ガバナンスの必要性は、「絶対権力は絶対に腐敗する」（ジョン・アクトン）という人間の本性、その本質的な弱さに立脚している以上、労働組合、そして主要な顧客や取引先が当該企業の「経営」に口出しすることはまことに結構なことなのだ。

5. 労働力不足とAI革命 二つのパラダイムシフト

経営の環境変化だけではなく、さらに我が国のパラダイムシフトとして挙げられるのが、

構造的な人手不足の到来とIoT（モノのインターネット化）、AI（人工知能）革命である。日本では少子高齢化により労働力不足が起きており、この労働力不足を解決するには、生産性、特に労働生産性を飛躍的に高めることが、賃金の持続的な上昇はもちろん、医療・介護や交通・物流などの社会インフラシステムを維持するにも必須である。労働力が不足する状況下では、労働者が仕事・企業を選択する。労働生産性が高く人材を大事にする「ホワイト」な企業、あるいはイノベーションによって労働生産性を飛躍的に高める新進企業を応援し、その逆の「ブラック」な企業を厳しく退出に追い込む労働政策（最低賃金の大幅アップ、労働基準・安全基準監督と罰則適用の厳格化など）をとることにより、労働力不足の社会においてはよりよい労働環境を作り上げることは不可能ではない。

また、ここまでのデジタル革命の影響を比較的受けなかった産業領域、製造業なら自動車、機械、重電など、さらには農林水産業やサービス産業にもIoT、AIの波が及ぶ。AIにより仕事の約半分がなくなるとの懸念があるが、労働力不足が課題となっている我が国においては、社会的なコストをあまり払わずにIoTやAIを活用した生産性革命にまい進できる。少子高齢化などの問題は中国やアセアン諸国をはじめ、各国近い将来起きる問題で、先行して少子高齢化が進む日本で生まれた製品やサービスのイノベーションは海外展開できる可能性が高い。

6. 事業再編、事業再生時代に労使が共有すべき経営の要諦

(1) 目前の問題の本質を見極めよ

一過性の問題、したがって皆で痛みを分かち合って耐えるべき問題か、それとも構造的な問題、つまり「あれか、これか」の組織内で明暗が分かれるような鮮烈な決断が必要な問題か、を迅速適確に判断すべし。

(2) 必要な痛みは先送るな

一過性の問題であるなら、例えば人の問題なら伝統的な労使協調路線の枠組みと手順で内科療法的なアプローチで対処できるが、後者の構造的な問題は時機を逃さず、むしろ早

すぎるくらいの段階で外科手術を断行すべき。必要な痛みを先送っては手遅れになる。また、事業再編、事業再生に関わる決断において、足して二で割る式は絶対にやってはいけない。鮮烈なる適確な決断を適時に行うべし。

(3) 共同体主義の呪縛を乗り越えよ

「心の病」、空気の支配との戦いとなることを労使ともに自覚すべき。特に経営側にこそ、この圧力が大きく、それ以外のステークホルダー（もちろん労働組合も含む）や、ステークホルダー全体の利益を代表している社外独立取締役は自覚してことにあたるべきだ。

(4) 労使を含む主要ステークホルダーが本質的な価値観を共有せよ

改革がより本質的で、長期的なゴールを目指すものであるほど、労使を含む主要ステークホルダー間で、本質的な価値観をしっかりと共有しておく必要がある。これができていなければ、様々なストレスや試行錯誤が相当長期間にわたって続きうる改革に、会社も従業員も耐えられない。

(5) 有事に耐えうる本物のリーダー人材をトップに

これからの時代、かかる厳しい改革、事業の再編、再生局面にぶつかる蓋然性は高い。時には金融危機や大規模地震、テロなどの外的要因による危機も訪れる。経営トップは、いつそんな有事に遭遇しても、そこで果敢な決断を行い、同時に最前線で頑張っている現場人材の思いに寄り添える器量を持った真のリーダー人材でなくてはならない。これには然るべき資質と意志を持った者を、時間をかけて選抜し、タフなアサインメントで鍛え、絞り込んでトップ経営層に選任していくことが重要である。労使を問わず、企業組織を構成する全員の課題であり、そして社外独立取締役も参加して真剣勝負で臨むべきだ。トップの選解任は、企業の最も重要な意思決定であり、これはすなわち企業統治改革の要諦でもある。

(6) 平時から従業員の専門性を高め企業を超えて通用する人材に

そして、日頃から従業員のユニバーサルな職務専門性を磨き、これからの事業再編の時代に立ち向かうべき。従業員の職務専門性を

高めるためには、職務定義を明確化し、職務や技能を客観的に評価できるよう人事労務体系や雇用契約を整備する必要がある。これは政府が進める同一労働・同一賃金推進とも整合的だ。個々の従業員もユニバーサルな専門性を身につければ、一つの会社に固執する必要がなくなる。

いわゆる日本的な意味でジェネラリストといわれる人たち、つまり社内事情や人間関係に詳しく社内調整が得意といった具体的なスキルのない人たちは、事業再編などの有事には全く使い物にならない。実際に事業再編先で、「大企業の課長ができます」といわれても困るし、さらに困るのは「カネボウの課長ならできます」という人である。

無駄な社内調整や残業を繰り返す生産性の低い中高年総合職社員が現場の足を引っ張る構造は日本の大企業で散見される。グローバルにはジェネラリストとは学歴なら博士号やダブルマスターなど世の中のどこでも通用するプロフェッショナルリティを複数保有する人たちに指す。日本企業でも経営幹部の一部はこのクラスである必要があるが、そのような人材はごくわずかです。今後、ジェネラリストという名の「実は何もできない人」はますます不要となる。

企業固有のスキル、それも可視化できないような暗黙知的なものに過度に傾倒する業務の在り方は、結局事業再編後のマネジメントを難しくし、事業統合の効果を出すのに20年も30年もかかってしまう。これでは今の経営スピードにはついていけない。

7. 新日本型経営、新日本型雇用慣行を創造する時・・・労使で「攻めの改革」を

(1) 新日本型経営の核は「集団転職」としてのM&A

事業と現場と人材の間の密着度、そこから生まれる集団としての「現場力」「すり合わせ力」は、今後も日本の企業と産業の根源的な競争力であることは変わらない。それはダイナミックな事業再編・再生の時代にこそ価値があり、事業単位、機能単位でよりM&Aが活発に行われることで、さらに力を発揮する。必要に応じて、事業と人材のリシャッフル、流

動化を、定常的に企業、さらには産業を超えて行わねばならない。そのためには新しい事業や産業の創出する力を強化する「新陳」と同時に、企業の退出や事業の再編、撤退といった「代謝」をそこに関わる個々の働き手にとってより穏やかかつスムーズに行う仕組みが重要となる。「流動化」はその事業資産と人材の生産性と賃金を維持・向上させるためのものでなくてはならず、それを促すような社会システムや政策支援が必要である。そして何よりも経営者は、常にそのことを頭に入れ、「この事業、この人たちの未来にとって、この会社に居続けることが、本当に正しいのか？ 外の世界により良い選択肢があるのか、ないのか？」という自問自答は常に行われるべきだ。

(2) 新日本型雇用慣行の核は「会社よりも事業、仕事」

長期安定雇用の単位は事業や機能といった強い有機的な関係性を持つ組織単位であるべきで、もはや会社という単位に固執すべきではない。今後、グローバル競争は今以上に激化する中で、業務は高度化、専門化し、IoTやAIによりそれはさらに加速する。そのような環境下では前述のとおり、個々の従業員の職務専門性をユニバーサルに使えるレベルに高め、企業側もそれらの職務専門性を客観的に評価できるよう人事労務体系や雇用契約を整備すべきだ。また専門性を維持するためにスキルの生涯教育も重要となる。

こうした「攻めの改革」の一義的な責任は経営の側にある。私自身を含む経済人は、自らの周辺にまわりつく「既得権」を凜然とぶち壊し、新たな会社と経営のかたち、新しい現実の中でも子や孫の世代が豊かで充実した人生を送れる多様で公正で柔軟性のある雇用慣行を創造する責任を負っている。私は、労働界のリーダーの皆さんの多くも、同様の勇気と責任感を共有してもらえらるものと信じている。

景気が悪化したとの認識は強まる —特に女性や40代以上、世帯年収400万円未満の層で景気が悪くなったと認識—

第31回「勤労者短観」調査結果の概要(2016年4月実施)

本稿では、2016年4月初旬に実施した第31回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)」の結果概要を紹介いたします。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的実施していますが、第31回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、隔回で実施している「家計の経済状況」、さらにトピックス調査として「経済状況の中期見通しに関する意識」、「生活時間および労働時間についての意識と実態」、「介護と仕事の両立」、「老後の蓄えと経済状況に関する認識」や「人や社会とのつながりが勤労者に与える影響」といったテーマで調査を行いました。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ(<http://www.rengo-soken.or.jp>)または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

1. 調査対象:

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20～64歳の民間企業雇用者2,000名

2. 調査時期:

2016年4月1日～6日

3. 調査方法:

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

4. 回答者の構成:

単位:%、()内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 (2000)	20.5 (409)	26.4 (528)	26.7 (533)	18.8 (375)	7.8 (155)
男性	100.0 (1124)	19.0 (213)	27.7 (311)	26.9 (302)	18.8 (211)	7.7 (87)
女性	100.0 (876)	22.4 (196)	24.8 (217)	26.4 (231)	18.7 (164)	7.8 (68)

※四捨五入により行の合計が100.0%にならないことがあります。

5. 調査項目:

- 景気・仕事・生活についての認識 [定点観測調査]
 - 景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について
- 家計についての認識 [4月準定点観測調査]
 - 家計の状況と消費行動・貯蓄行動について
- 3年後の経済状況、5年後の自身の賃金見通し [トピック調査1]
 - 3年後の景気・雇用情勢・企業業績・物価・賃金・世帯収入に関する見通し、5年後の賃金見通しについて
- 生活時間および労働時間についての意識と実態 [トピック調査2]
 - 仕事と私生活の現実と希望、これからの働き方に関する認識について
- 介護と仕事の両立 [トピック調査3]
 - 介護に関する不安、介護と仕事の両立の状況等について
- 老後の蓄えと経済状況に関する認識 [トピック調査4]
 - 老後の蓄え、老後の生活費と不安について
- 人や社会とのつながりが勤労者に与える影響 [トピック調査5]
 - 困った時に頼れる人、社会とのつながりが勤労者に与える影響等について

調査結果のポイント

1. 景況や物価、仕事に関する認識と賃金の状況

◆景気が悪化したとの認識は強まる。失業不安は依然3割弱。賃金改善の動きは正社員には広がっているが、非正社員への波及は不十分。

2. 最近の家計の経済状況

◆依然として3割の世帯が赤字。世帯収入は引き続き減少。家計消費は増加しているもののその傾向は弱まりつつある。

3. 生活時間および労働時間についての意識と実態

◆6割以上が私生活重視を希望しているが、現実には希望よりも仕事重視。約半数の人が仕事を減らしたいと希望。

4. 老後の蓄えと経済状況に関する認識

◆非正社員の7割は、老後に向けて十分な蓄えができないと認識しており、16.5%は老後の生活費のあてがないと回答。

5. 人や社会とのつながりが勤労者に与える影響

◆約3割の人が困ったときの相談相手がいらない。団体や組織に加入し積極的に活動している人は、生活の満足度が高い。

調査結果の概要（一部抜粋）

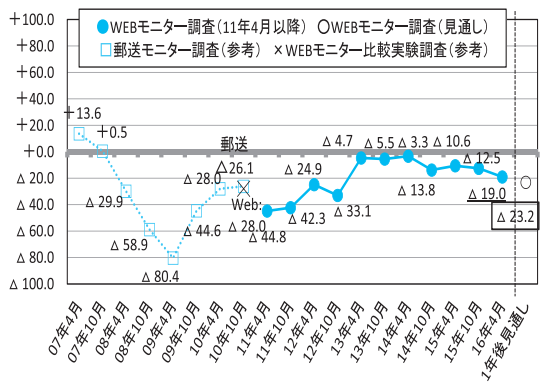
I 勤労者の生活と仕事に関する意識

◆景気、物価に対する意識

1年前と比べた景気の見方と1年後の景気見通しは悪化（QR2、QR3）

・1年前と比べた景気認識 D.I. はマイナス 19.0 となり、前回調査（2015 年 10 月：マイナス 12.5）から悪化した。1 年後の景気見通し D.I. は、マイナス 23.2 となり、景気は悪化するとの認識が強くなっている（前回調査：マイナス 17.6）。

図表1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し（D.I.）



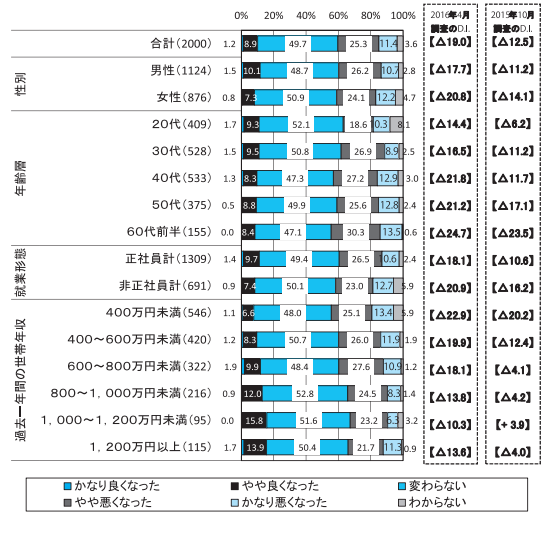
(注1) D.I.=|「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1)|÷回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く)×100

(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

特に女性や40代以上、世帯年収400万円未満の層で景気が悪くなったと認識(QR2)

・性別、年齢層別、就業形態別、世帯年収別のそれぞれで1年前と比べた景気認識 D.I. をみると、特に女性(マイナス 20.8)、40代以上の年齢層(40代: マイナス 21.8、50代: マイナス 21.2、60代前半: マイナス 24.7)、世帯年収 400 万円未満(マイナス 22.9)で、景気が悪くなったと認識している。なお、前回調査(2015 年 10 月)と比べ D.I. の悪化が顕著なのは、40 代や世帯年収 600 万円以上の層である。

図表2 1年前と比べた景気認識（D.I.）
（性、年齢、就業形態、過去1年間の世帯年収別）



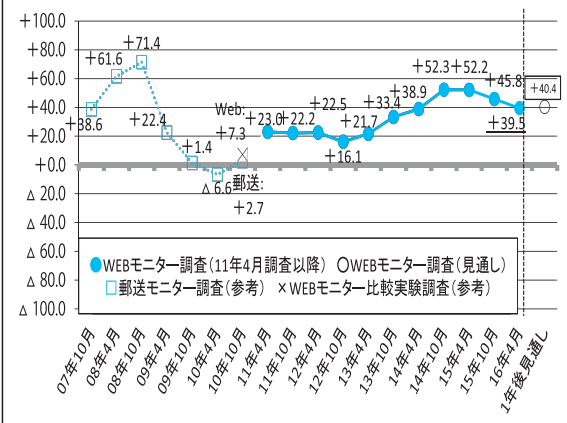
(注1) () 内は回答者数 (N)

(注2) D.I.=|「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1)|÷回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く)×100

物価が上昇した(今後も上昇する)との認識は、引き続きわずかに低下(QR15、QR16)

・1年前と比べた物価認識 D.I. はプラス 39.5 と、依然高水準ではあるものの、前回(2015 年 10 月)の調査から若干低下した。1 年後の物価見通し D.I. もプラス 40.4 となっており、物価の上昇が続くとの認識は弱まっている(前回調査における1年後の物価見通し D.I. はプラス 44.7)。

図表3 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し（D.I.）



(注1) D.I.=|「かなり上がった(かなり上がる)」×1+「やや上がった(やや上がる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや下がった(やや下がる)」×(-0.5)+「かなり下がった(かなり下がる)」×(-1)|÷回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く)×100

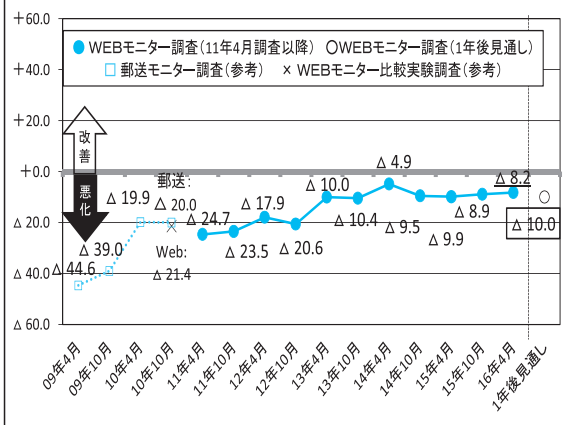
(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

◆勤め先と仕事に関する意識

「1年前と比べて勤め先の経営状況が悪化」との見方が続く(QR4、QR5)

・1年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I. はマイナス 8.2 と、前回(2015年10月)の調査からわずかに改善したものの、厳しい見方が続いている。1年後の勤め先の経営状況見通し D.I. はマイナス 10.0 と、前回調査(マイナス 8.1)からわずかに悪化している。

図表4 1年前と比べて勤め先の経営状況と1年後の経営状況見通し(D.I.)



(注1) 1年前と比べて勤め先の経営状況D.I.=|「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1)|÷回答数(「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く)×100

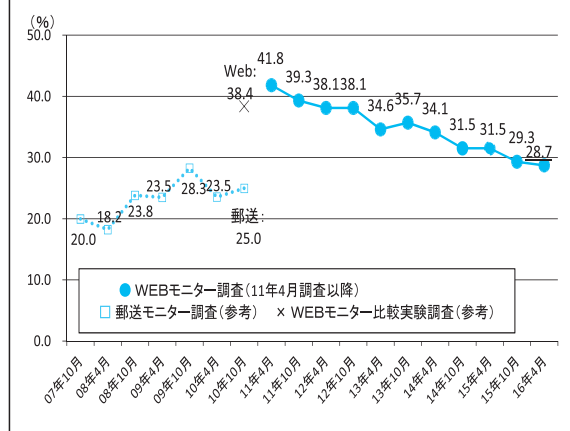
(注2) 1年後の勤め先の経営状況予測D.I.=|「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5)+「かなり悪くなる」×(-1)|÷回答数(「わからない」を除く)×100

(注3) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

失業不安を感じる割合は、依然3割近い(QR8)

・今後1年くらいの間に自身が失業する不安を感ずる割合は全体で28.7%と、下落が続いているものの依然として3割近い。

図表5 今後1年間に失業する不安を感じる割合



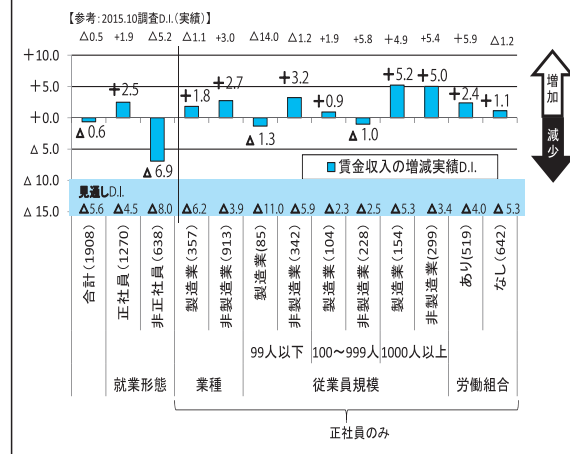
(注1) 失業不安を感ずる割合=「かなり感じる」+「やや感じる」

(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

賃金改善の動きは正社員には広がっているが、非正社員への波及は不十分(QR9、QR10)

・1年前と比べた賃金収入増減 D.I. を就業形態別、業種・規模別にみると、正社員はプラス 2.5、非正社員はマイナス 6.9 となっている。正社員に着目すると、従業員規模 1000 人以上などで賃金改善がみられる一方、従業員規模 99 人以下の製造業や従業員規模 100～999 人の非製造業ではマイナスとなっている。賃金収入見通し D.I. をみると、非正社員(マイナス 8.0)や正社員のうち従業員規模 99 人以下の製造業(マイナス 11.0)をはじめ、全体的に賃金が減少するとの見方が強い。

図表6 賃金収入の増減実績と見通し(D.I.) (就業形態別、正社員について業種・従業員規模、組合有無別)



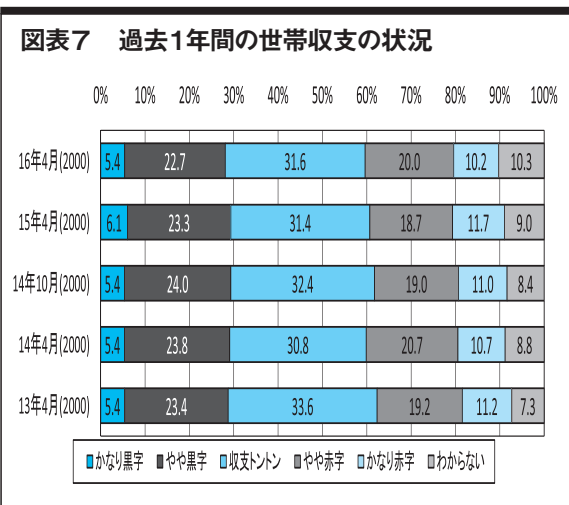
- (注1) () 内は、回答者数 (N)
- (注2) QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
- (注3) 1年前と比べた賃金収入D.I.=|「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)|÷回答数(「わからない」を除く)×100
- (注4) 1年後の賃金収入見通しD.I.=|「かなり増える」×1+「やや増える」×0.5+「変わらない」×0+「やや減る」×(-0.5)+「かなり減る」×(-1)|÷回答数(「わからない」を除く)×100

II 最近の家計の経済状況

◆家計の収支

過去1年間の世帯収支について、依然、3割の世帯が<赤字>としている (QT1)

・過去1年間の世帯収支が<赤字>とする世帯の割合は依然として高く、3割程度(30.2%)である。過去4回の調査とも同じ傾向である。

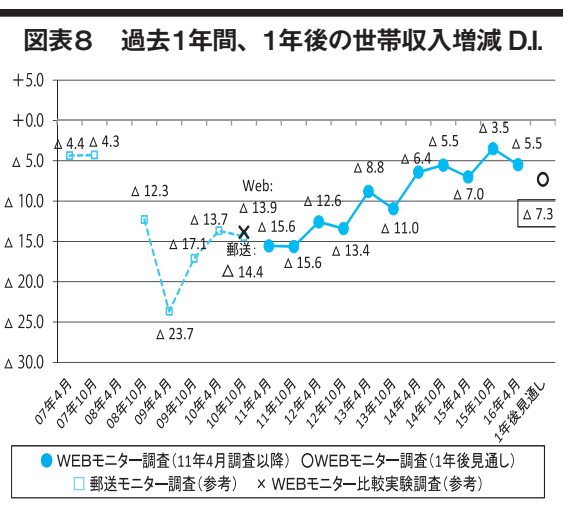


- (注1) () 内は、回答者数 (N)
- (注2) 過去1年間の世帯収支が<赤字>=「かなり赤字」+「やや赤字」、<黒字>=「かなり黒字」+「やや黒字」
- (注3) 過去1年間の世帯収支D.I.=|「かなり黒字」×1+「やや黒字」×0.5+「収支トントン」×0+「やや赤字」×(-0.5)+「かなり赤字」×(-1)|÷回答数(「わからない」を除く)×100

◆世帯収入と家計消費

世帯収入の減少が続いている (QR11、QR12)

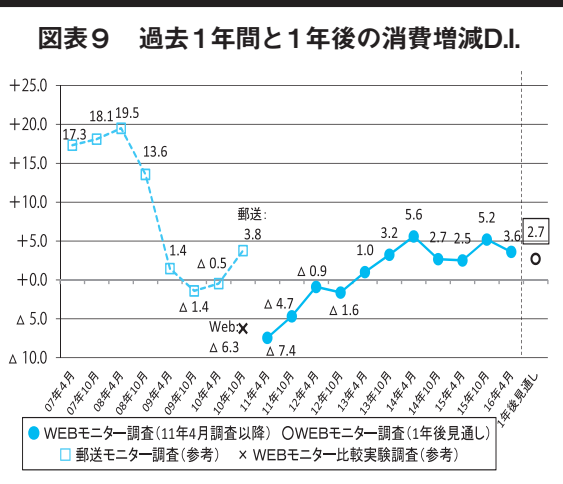
・過去1年間の世帯収入増減D.I.はマイナス5.5と、前回調査(2015年10月: マイナス3.5)に比べて2.0ポイント悪化している。1年後の見通しD.I.はマイナス7.3となっており、引き続き厳しいとの見方。



- (注1) D.I.=|「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)|÷回答数(「わからない」「無回答(第20回調査まで)」「不明(第21回調査)」除く)×100
- (注2) 第21回調査(2011年4月)以降の調査対象は20～64歳、第20回調査(2010年10月)以前は20～59歳である
- (注3) 2008年4月調査では同趣旨の質問を行っていない

家計消費は増加しているものの、その傾向は弱まりつつある (QR13、QR14)

・1年前と比較した消費増減D.I.はプラス3.6と、前回調査(2015年10月: プラス5.2)よりやや低下した。1年後の見通しD.I.もプラス2.7と、現状に比べさらに低い水準となっており、家計消費の増加傾向は弱まっている。



- (注1) D.I.=|「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)|÷回答数(「わからない」「無回答(第20回調査まで)」「不明(第21回調査)」除く)×100
- (注2) 第21回調査(2011年4月)以降の調査対象は20～64歳、第20回調査(2010年10月)以前は20～59歳である

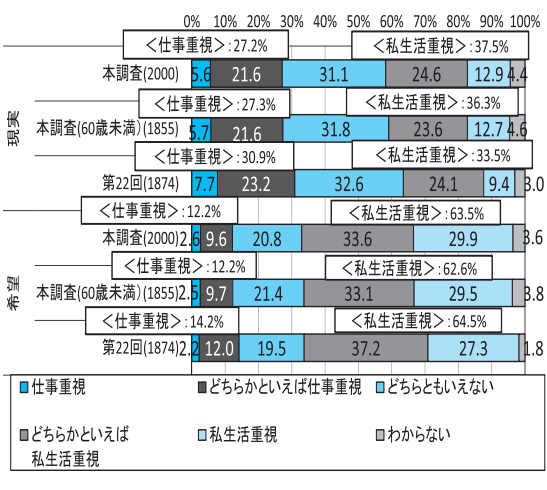
Ⅲ 生活時間および労働時間についての意識と現実

◆仕事と生活の希望と現実

依然として本人の希望以上に現実はいく仕事重視>になっている (QT10)

・現実の生活について、仕事と私生活のどちらを重視しているかをたずねたところ、60歳未満では27.3%が<仕事重視>、36.3%が<私生活重視>と回答し、第22回調査と比べると<私生活重視>の割合は上がり、<仕事重視>の割合は下がった。また、これらの希望については、<私生活重視>は62.6%、<仕事重視>は12.2%と、大幅に<私生活重視>が高かった。希望に比べ現実はいく仕事重視>となっている。

図表10 仕事と私生活に関する「現実の評価」と「希望」



(注1) () 内は、回答者数 (N)

(注2) <仕事重視> = 「仕事重視」 + 「どちらかといえば仕事重視」、<私生活重視> = 「私生活重視」 + 「どちらかといえば私生活重視」

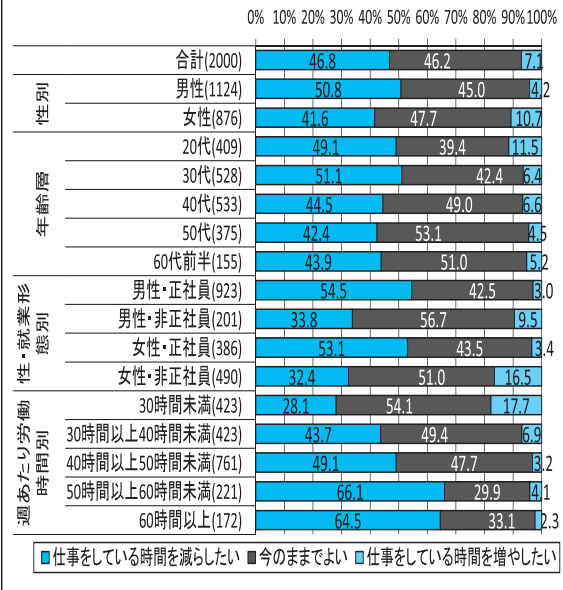
(注3) 第22回調査の集計対象は20～59歳

◆これからの働き方に関する認識

約半数は今よりも仕事時間の短縮を望んでおり、正社員では5割を超える (QT14)

・仕事をしている時間が今後どの様になると良いかとたずねたところ、全体では5割近くが「減らしたい」と回答し、性別・就業形態別では、男女共に正社員の5割以上が仕事時間を減らしたいと回答している。また、週あたりの労働時間別にみると、30時間未満では2割近くが仕事時間を増やしたいと回答しているが、50時間以上では6割以上が減らしたいと回答している。いずれの層においても、仕事時間を「減らしたい」は、「増やしたい」を大幅に上回る。

図表11 仕事をしている時間の希望



(注1) () 内は、回答者数 (N)

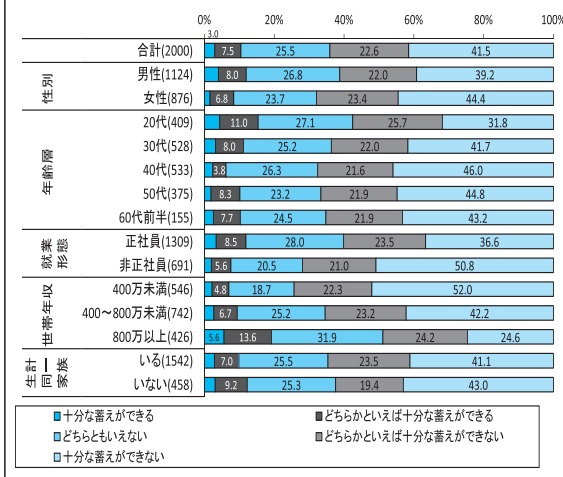
Ⅳ 老後の蓄えと経済状況に関する認識

◆老後の蓄え

非正社員や世帯年収400万円未満の人の7割が、老後の蓄えが十分できないと回答 (QT27)

・老後に向けて、<十分な蓄えができない>とする割合は64.1%にのぼる（「十分な蓄えができない」41.5%と「どちらかといえば十分な蓄えができない」22.6%の計）。非正社員や世帯年収400万円未満では、<十分な蓄えができない>の割合は7割を超える。

図表12 老後の貯蓄形成の可否の見通し (性、年齢層、就業形態、世帯年収、生計同一家族の有無別)

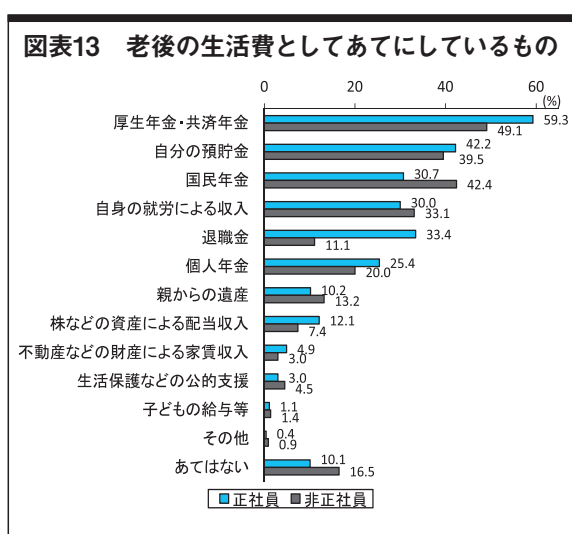


(注) () 内は回答者数 (N)

◆老後の生活費

非正社員の16.5%は老後の生活費のあてがない (QT29)

・老後の生活費としてあてにしているものを就業形態別にみると、正社員、非正社員ともに「厚生年金・共済年金」の割合が最も高い。「国民年金」の割合は、正社員が30.7%であるのに対して、非正社員は42.4%である。「退職金」は、正社員が33.4%であるのに対して、非正社員は11.1%にとどまる。非正社員では、「あてはない」の割合が16.5%にのぼる。



(注) 複数回答。回答者数 (N)=2000

V 人や社会とのつながりが勤労者に与える影響

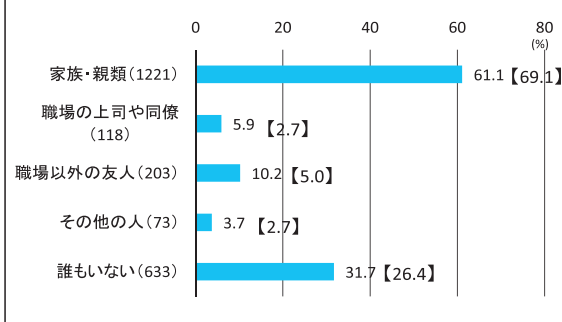
◆困ったときに頼れる人の有無

経済的に困ったときの相談相手として最も多いのは「家族・親類」だが、減少傾向にある (QT31(1))

・経済的に困ったときに、支援してくれるあるいは相談にのってもらえる相手は、「家族・親類」(61.1%)が最も高く、次いで「誰もいない」(31.7%)となっている。

・参考値であるため単純比較はできないが、2011年6月調査と比べると「家族・親類」の割合だけが減少し、その他の項目では割合が増加している。

図表14 「経済的に困ったときに相談にのってくれる人」の割合 (相談相手別)



(注1) 【 】内は、2011年6月調査で類似の質問をした時の値であり、参考値として示した

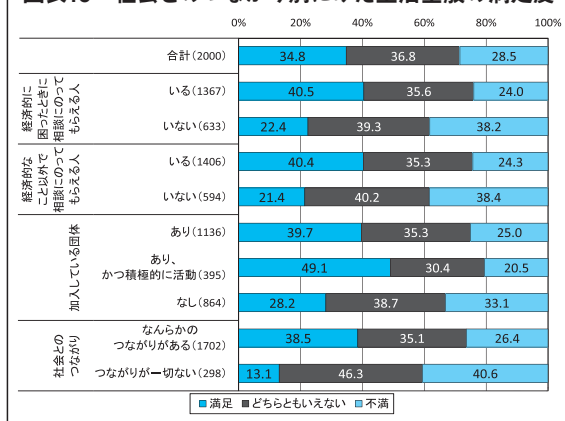
(注2) 複数回答。()内は、回答者数 (N)

◆社会とのつながりの有無が勤労者に与える影響

生活が「満足」と回答した人の割合は、悩み事を相談できる相手がいる層の方が、いない層よりも高い (QR 22、QT31(2))

・経済的に困ったときに経済的に支援をしてくれる人や経済的なこと以外の悩み事の相談にのってもらえる人が「誰もいない」人や「加入している団体・組織がない」社会的なつながりが一切ないとする人は、生活全般について「満足」とする割合が低く、「不満」とする割合が高い。人や社会とのつながりが、生活の満足度に影響していることがうかがえる。

図表15 社会とのつながり別に見た生活全般の満足度



(注1) <満足>は「かなり満足」と「やや満足」の合計。<不満>は「やや不満」と「かなり不満」の合計

(注2) 社会とのつながりについて、<なんらかのつながりがある>とは、「相談にのってもらえる人がいる」「お金を工面してもらっている人がいる」「加入している団体・組織がある」という条件のうち、いずれか一つ以上を満たしていること。<つながりが一切ない>とは、そのすべての条件について一つも満たしていないこと

(注3) ()内は、回答者数 (N)

最近の書棚から



三浦まり 編著
朝日新聞出版
定価1,600円(税別)

日本は190か国中155位。偏差値にすると41。2015年10月現在の下院(衆議院)の女性議員比率だ。世界人口の男女比は半々なのに、女性議員比率の世界平均は22.6%。この世界平均でさえ低いけれど、日本はさらに低くて、衆議院は9.5%、参議院は15.7%にとどまる(2016年1月現在)。

なぜ日本ではこれほど女性議員が少ないのか。女性議員が少ないと、どのようなことが起こり、増えれば政治はどう変わるのか。本書はこうした問いに、政治学、社会学、社会心理学、女性学の専門家が多角的に取り組んでいる。日本の女性議員について包括的に論じた一般書はこれが本邦初。意義深い1冊といえよう。

本書が主に扱うのは90年代以降。まず、89年参院選でマドンナ旋風を巻き起こした土井たか子や、同じく89年参院選後に女性初の内閣官房長

『日本の女性議員 どうすれば増えるのか』 男女が対等に意思決定に関与していない 日本の現実

官に就任した森山眞弓などの足跡と野党の別なく丹念に追う。そして、女性議員が少数でも女性政策を前進させることができる条件として、女性政策に関与していること、意思決定に参画できる要職にあること、党内外の女性議員や女性団体とのネットワークがあること、という3つの共通点があることを解き明かしていく。

女性議員の尽力と男女平等を押し進める国際的な潮流とが相まって女性政策の拡充がはかられた90年代を本書は「躍進の時代」と呼ぶ。これに対して2000年以降を「停滞の時代」とする。小泉チルドレンや小沢ガールズが注目を集めたこともあったが、彼女たちは話題性重視の客体として扱われ、女性政策への関与も女性団体とのネットワークもなかった。そのため、90年代の女性議員のような主体性を持ちえず、女性政策を後退させる激しい揺り戻しに抗うことができなかった。

こうして今日に至るまで議員の大多数を男性が占める状態には問題があるのか。本書は「女性議員と男性議員は何が違うのか」という章を設け、さまざまな争点への態度や政策的志向、資質や能力の男女比較を試みている。

評者の印象としては、決定的な男女差が見て取れるほどではなく、括弧に「結局、女性もさまざま」という見出しを見ると、やや肩透かしの感もあるが、「女性とか子どもとか高齢の方とか障がいのある方とか外国人の方とか、一人ひとりの人権は同じわけですから、多くの人たちがそれぞれの能力

を発揮して、いきいきと生きられるような、多様な価値観が認められる社会をつくりたい」という女性議員のインタビューを引用し、社会は多様な人々で構成されているのだから、議会も多様な人々で構成されるべきだ、とするくだりに異を唱える者はないだろう。とくに、少子高齢化・人口減少に直面する日本社会では、女性が当事者となる妊娠・出産や育児・介護が重要な政策課題となっている。その解決に取り組む議会に当事者の女性が参加することは不可欠だ。

では、どうすれば増えるのか、ということだが、本書では、女性または両性に議席や候補者の一定比率を割り当てる「クオータ」(性別割当制。2016年2月現在、127か国で採用)の必要性を説くとともに、議員になる女性とそれを支える女性団体のネットワークの強化や女性を政治の場に送り出す全国組織の重要性を指摘する。

本書は、女性議員が少ない理由や女性議員が女性政策の推進に尽力できる条件などに関する論述に重きを置いており、女性議員を増やすために必要なことについての論述は簡潔である。クオータに興味を持たれた方には『ジェンダー・クオータ 世界の女性議員はなぜ増えたのか』(三浦まり・衛藤幹子編著、明石書店)の併読を勧めたい(本誌2014年10月号の本欄で紹介)。

来月には参院選が行われる。本書を一読すれば、選挙や政治が今までとはまた違う姿で見えてくるはずだ。

柳
宏志
研究員

労組の有無で経営事項のコミュニケーションには大きな差、 ただ企業再編等へ十分な話し合いができたのは3分の1程度

厚生労働省は「労使関係総合調査」として毎年、労働組合組織率を含む「労働組合基礎調査」と、「実態調査」を公表している。後者は、ほぼ5年ごとに、労使コミュニケーション、労働組合活動、労働協約、団体交渉・労働争議などについて、基礎的項目に加え時々のテーマなどを織り込み実施している。平成26年調査では非正規労働者に関わる組織運営、25年調査では企業組織再編に関わる項目が織り込まれている。

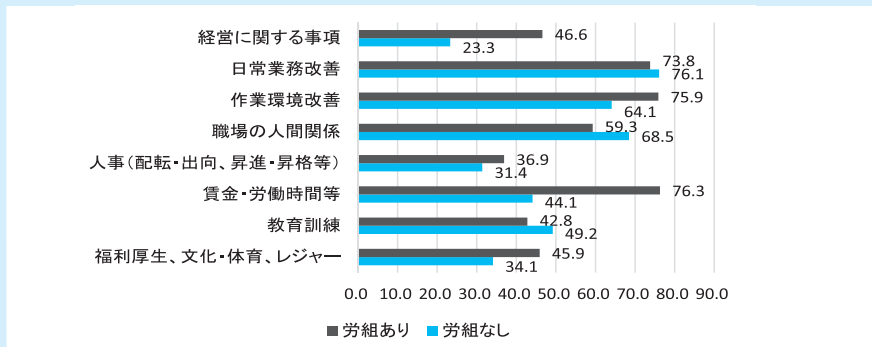
この調査をもとに、企業組織再編と労使関係の状況のみをみる。

図1は労働者とのような面での労使コミュニケーションを重視するかについての事業所調査の結果を、労働組合の有無別にみたものである。基本的に労組の有無による差はないが、例外的に大きく差のあるのが、賃金・労働時間等の労働条件と、経営に関する事項である。この違いと大きく関連するのが、労使協議機関の有無で、労

組がある場合の82.6%に対し、組合がない場合は15.6%にとどまっている。労働組合のある場合は当然労働条件が強く意識されるが、団体交渉事項とは関係が微妙な「経営に関する事項」のコミュニケーションも実は労組の有無によって大きく異なっている実態がある。

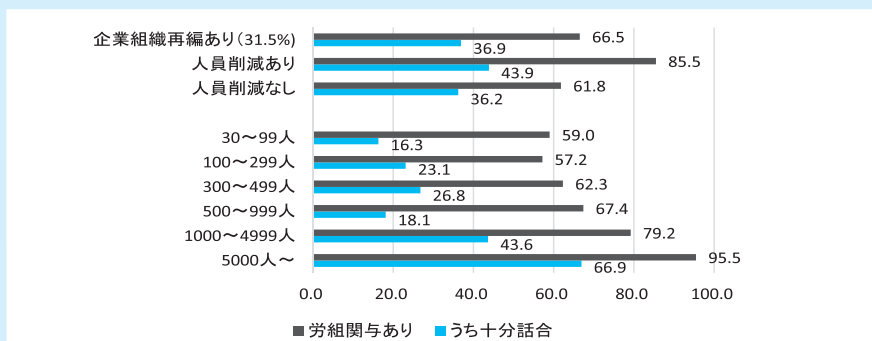
図2はより直接的に、「企業組織の再編・事業部門の縮小等の対応」を労働組合の側にきいたものである。過去3年間(平成25年6月時点)に企業組織の再編や事業部門の縮小等が実施されたのは、労組全体の31.5%に達している。このうち、21.5%でそれに伴う人員削減がなされた。人員削減があった場合は85.5%の組合が労使協議や団体交渉で関与しているが、全体では労組の関与は3分の2程度であり、企業規模別で差がある。また、関与し労使間で十分な話し合いが尽くされたと認識している労組は、全体で3分の1、企業規模千人未満では4分の1にとどまっているのが現状である。

図1 重視する労使コミュニケーション事項



資料出所:平成26年労使コミュニケーション調査(事業所調査)

図2 企業組織の再編等への労使関与と程度



注:平成25年6月末時点で、過去3年間に企業組織の再編・事業部門の縮小等が実施された企業(組合がある企業の31.5%)における労働組合が関与(労使協議、団体交渉等)した割合及び、労使間で十分な話し合い(「十分」+「おおむね十分」)が行われたと認識している割合
資料出所:平成25年労働組合活動等に関する実態調査

INFORMATION

【5月の主な行事】

- 5月10日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会
(主査: 玄田有史 東京大学教授)
- 11日 所内・研究部門会議
- 13日 経済社会研究委員会 (主査: 小峰隆夫 法政大学教授)
- 18日 所内勉強会
企画会議
日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会
(主査: 篠田徹 早稲田大学教授)
- 19日 ソーシャル・アジア・フォーラムを支援する会運営委員会
[連合会館2階会議室]
- 23日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会
- 25日 所内・研究部門会議
- 30日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究委員会

editor

グローバル化をはじめとする市場環境の変化のもと、「選択と集中」が企業経営の中心的課題となり、法制面においても2000年前後に「持ち株会社の解禁」「会社分割」「事業再生を軸とする倒産法制」の整備などがなされた。以降事業再編は日本全体で進行し、現在ではグローバルな市場で競争する国際企業のみならず、人口減少・流出や低価格競争により疲弊する地域の内需型企業においても進行している。

一方、事業再編に対応し労働者を保護する法制は、営業譲渡をはじめ現場でも多くの問題が発生しているにもかかわらず、「会社分割」導入に対応した「労働契約承継法」以降特段の進展

をみせていない。今回も「商法」から「会社法」への変更を受けて、対応する「労働契約承継法」の整備が論議の俎上に入ったが、連合の主張にもかかわらず、指針の改定と周知にとどまる見通しである。

事業の再編は、衰退する企業において事業単位での雇用を維持する側面も含め、そこで働く労働者の雇用・労働条件に大きな影響を及ぼす。事業再編が現実には拡大・進展していくことで、労働組合としてあらためて本質的な課題は何か確認し、インフラとなる労働者保護法制の整備の必要性について、声を大にして世間に訴え続けていく必要がある。(二兎追夢想者)

発行人/中城 吉郎
発行日/2016年6月1日
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303