

企業組織再編における労働者保護

—企業買収・企業グループ再編と労使関係システム

—企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会報告

近年、企業のあり方は大きく変化した。グローバル化が進む経済や拡大・頻発するM&Aの動きへの対応を迫られる企業にとって、自らやグループ（企業集団）としての企業価値の向上が至上命題となった。こうした会社制度の変化や資本市場での企業買収など企業組織改編の広がり、従来、「経営者」が中心的に担っていた企業の意思決定システムに対して、投資ファンドや純粋持株会社など株主の強い関与をもたらしている。そして、このことは、必然的に、経営者（＝使用者）との関係を軸としてきた従来の労使関係や労働関係法に対して、新たな課題を提起している。つまり、企業システムの変化や企業組織の流動化に対応した新しい労使関係（労使協議・労使交渉）のシステムと、労働法にとどまらない、会社法や企業意思決定システムとのかかわりのなかでの、労働者保護の新たな法システムの構築という課題である。

こうした現状認識と課題設定のもと、連合総研は2008年4月、「企業買収・合併等による企業

組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会」（主査：毛塚勝利・中央大学法学部教授）を立ち上げた。研究にあたっては、事例研究（労働組合関係者へのインタビューとその分析）や専門家・実務家へのインタビューを通じて、以下のことを検討することを目的とした。すなわち、（A）企業再編過程で、労働組合がどのように対応し、どのような問題をかかえることになったのかを精査することで、①近時の企業再編の特徴、つまり、企業システムの変化と企業の意思決定システムの変化の実相を明らかにし、②それが、労働者の雇用・労働条件にどのような影響を与え、労使関係システムにどのような影響を与えているかを明らかにし、③労働組合がこれらの変化と影響によく対応できたとすれば、あるいは、対応できなかったとすれば、それぞれどこにその要因があるのかをみることであり、その上で、（B）今後の労働組合の役割と労働者保護法制のあり方を考えることである。

序章 本研究の目的・概要と総括

（毛塚勝利）

序章では、本書の課題と各章の概要を示し（以下の各章についての記述は序章を参考にしている）、その総括として、まず、（1）企業グループの再編に対し、労働組合がいかなる対応をしており、また、そこでの課題は何なのか、（2）企業買収が労使関係にいかなる影響をもたらしており、どのような課題が提起されるのか、を整理した上で、（3）企業システムの変容に対応する労使関係システムについて、以下の二つを提案する。

一つは、代表制民主主義に基づく労働者代表の協議システムの整備である。労働社会ないし雇用社会の民主主義を実現する手法としては、団体交渉システム以外にも、企業という場を通して労働者が生活を営んでいることに着目し、そこに登場する多様な労働者の利害を調整しながら自己の生活領域上の問題に発言していく労使関係で

ある労働者代表制もあろう。これを整備し、企業グループの労使が定期的に意見交換・協議できる土俵を法的に担保することが望まれる。

なお、その方法につき、筆者は、懸案となっている労働者代表法制を整備し、事業場、企業、企業グループの三つのレベルで、労働者代表との協議機関の設置を提案する。事業場レベルの労働者代表制は、限定的とはいえ一応労働基準法の世界にすでにあることから、新たな枠組みとしては、企業・企業グループレベルの労働者代表を設け、恒常的な労使協議を求めることになろう。

もう一つは、ステークホルダー民主主義の観点からの労使関係の整備である。今日の企業システムが企業にかかわる多様なステークホルダーの相互行為のなかで、市民＝社会的責任主体としての企業が存立するのであれば、企業システムの枢要なステークホルダーである労働者や労働組合が、積極的なモニタリング行為を行うことによって企業システムの健全なあり方を求める労使関係

本稿では、「企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会」の最終報告書にあたる「企業組織再編における労働者保護—企業買収・企業グループ再編と労使関係システム」（中央経済社、5月末出版）の概要を紹介する。

【文責：連合総研事務局】

システムの構築が求められる。なお、その具体化として、受川論文や青木論文において、監査役会や社外取締役会等への労働者代表の関与が議論されているので、併せてお読みいただきたい。

第1章 企業組織再編と従業員：経済学の視点から （久保克行）

第1章では、従業員とコーポレート・ガバナンスの関係が経済学の観点から整理されている。

会社法では、コーポレート・ガバナンスにおける従業員の役割はほとんど想定されていないが、経済学の理論によると、株主のみが企業の重要な意思決定を行うことは、必ずしも当たり前のことではない、という。そして、本章は、「企業はそもそも誰のものであるべきか」、ということに関する経済学の理論を紹介した上で、企業組織の再編と絡めて議論することで、「ある一定の状況の下では従業員が企業の経営に関与することが望ましい」ことを示している。このような議論は、コーポレート・ガバナンスにおいて従業員・労働者の発言のルートを求める主張を経済学的にもサポートできる可能性を示唆しているのではないだろうか。

第2章 企業組織再編と労働者：会社法・金融商品取引法の視点から （受川環大）

第2章では、会社法・金融商品取引法の研究者の視点から、組織再編行為および公開買い付けといった企業組織改編プロセスにおける労働者の保護のあり方が検討されている。

この問題を検討する前提として、本章では、まず、これまでの「商法・会社法・金融商品取引法」と「労働法」との交錯関係の沿革、とくに会社の社会責任論や企業統治論において、労働者がどのように位置づけられてきたかが概観され、次に、労働者保護の観点からみて、組織再編行為および公開買い付けに関する現行法の規定にいかなる不備があるのかを確認されている。そして、労働者の保護に配慮した企業統治のあり方ならびに労働者・労働組合の会社経営に対する具体的な関与のあり方を検

討した上で、企業組織改編プロセスにおける労働者保護に関する立法論的考察が試みられている。

なお、本章では、「連合・事業組織の再編における労働者保護に関する法律案要綱（案）」や民主党の「公開会社法」案にも言及しながら、そうした法案や提言の構想を実現するための諸課題についても検討されており、興味深い。

第3章 ホールディングス体制と労働組合法上の諸問題—グループ労働協約を素材に （本久洋一）

ホールディングス体制と労働組合法上の諸問題を見るにあたっての、本章筆者の問題関心は、以下の三点にある。すなわち、①企業組織の形態が、法人格という境界を越えてホールディングス体制に移行した場合に、大企業労組はこれにどのように適応したのか、そして、②資本市場の評価にさらされ、各事業子会社に対して、所有者性（各事業子会社の使用・収益・処分の権利者性）を打ち出すようになった親会社に対して、各労組がどのように対応したのか、さらには、③近年の企業組織再編、具体的にはホールディング化において、どのような協議・交渉がなされたのかである。

このような問題関心の下、本章では、企業グループ化に対するわが国の労働組合の伝統的対応を整理したうえで、本研究会でヒアリングを行った事例を取り上げ、検討するとともに、当該組合の先駆的取り組みに対する労働法学からのリプライが試みられている。すなわち、ここでは、中核企業労組が各事業子会社と純粋持ち株会社との間で、単なる労使協議を超え、連署という形で、一定の事項についての労働協約を締結している事例につき、その団体交渉・不当労働行為法理上の積極的位置づけが試みられている。

第4章 企業組織再編と親会社の「使用者」性・団体交渉義務 （竹内（奥野）寿）

企業グループの再編や企業買収等、資本支配関係の変動に基づく企業システムの変容に伴う労働法固有の問題

の一つとして、労働者の雇用、賃金などの労働条件について、労働組合が話し合うべき相手は誰か、すなわち、労組法7条にいう「使用者」は誰か、という問題がある。

そこで、本章は、①朝日放送事件最高裁判決（最三小判平7・2・28）以降の、親子会社、企業グループ等、資本関係を基礎として複数の企業が結びついているもとで、企業組織再編をめぐる親会社の「使用者」性が争われた不当労働行為紛争事例の主なものを紹介・分析し、次いで、②しばしばそれら事例における判断枠組みにおいて引用・参照されている、あるいはその判断枠組みに影響を与えている朝日放送事件最高裁判決の意義を改めて検討し、その上で、③親子会社関係、企業グループ等のもとにおける企業組織再編の場面での親会社の「使用者」性の判断基準のあり方を、団体交渉義務内容と関係付けつつ、論じている。「使用者」性につき、朝日放送事件最高裁判決を改めて読み解いた上で、子会社の労働問題解決能力の限定性と親会社の雇用・労働条件への支配力に着目して考察する筆者の議論は、資本支配関係に立つ企業間に発生する団交拒否事件に対応する意欲的な問題提起となっている。

第5章 企業買収に向けた動きと労働組合

（藤本 真）

本章は、研究会の中でインタビュー調査（訪問ヒアリング、電話でのインタビューを含む）を行った、企業買収の動きに対して労働組合が活動を行った三つの事例を取り上げ、M&Aに伴う所有権の変更に向けた動きに対して、従業員、労働組合が実際にどのような対応をおこなっているかを明らかにし、また、それぞれの対応の背景や要因を考察した上で、M&Aに伴う労使コミュニケーションの構図として、いかなる姿が目指されていくべきなのかを検討している。従来の労使慣行が維持されるかどうかは、当該労使関係が協調的かどうかで必ずしも決まるものではなく、企業グループの中核企業を含めた労使関係のあり方や買収対象企業の経営方針によって左右されるとの指摘は、これにむけた取り組みの必要性や重要性を明らかにしている。

第6章 企業の構造改革・合併における労働組合の対応とその課題

（藤田正隆）

本章は、経営構造改革と企業合併に取り組んだ労働組合の責任者としての立場から、これまでの経験を基に、具体的事例を提示しながら、構造改革が行われた背景と内容、改革に対する労使及び労働組合の対応と、一連の取り組みを通じての課題、今後問題となる可能性のある事項を明らかにしている。

なお、筆者は、これら一連の対応は、結果として労使協議を重ねることで問題なく進められたが、それは、これまで築いてきた労使関係と合併の相手方の状況があったからこそ可能となったことであり、今後とも同じようにできるとは限らないことも指摘している。そして、筆者の経験した一連の構造改革・企業組織再編および本研究会でみた事例を踏まえ、①意思決定、②経営への参画、③情報開示の仕組み、④労働組合の役割と機能の発揮、および⑤グループ経営という観点から、今後の課題について指摘している。

なお、筆者が取り上げている労働組合は、分社化・外注化、合併という組織改編を経験するなかで、分社化によって生まれた9社に及ぶグループ構成会社に対して、労働組合が単一の組織形態を維持し、各グループ会社と労働協約を締結している。このことが当該企業改編に労働組合が軋轢もなく対応できた一つの要因であることは間違いないだろう。企業の分社化・企業グループ化に伴い、多くの場合、労連方式がとられる中、同組合が単一組織体制を維持してきたことは企業システムの変容への一モデルとしても注目に値する。また、本章では、そこでの労使協議体の全体像も示されており参考になる。

第7章 産別担当者からみた企業組織改編の進展と労働組合の課題

（中村善雄）

1990年代後半から新自由主義に基づく経済政策が主流となり、日本の経済社会に大きな影響を与えた。そして、この動きは、必然的に企業組織、そして労使関係にも大きな影響をもたらしている。筆者は、産別担当者として、企業再編活動に対応してきた経験を通して、この間の企業再編の特徴を簡潔に摘出するとともに、その中

で明らかとなる労働者保護の不安定性について指摘する。

また、投資ファンド登場後の問題に関しては、事業再生ファンドが企業再生過程で大きな役割を果たしたことも認めつつ、再生ファンドが事業経営者として同業経営経験者を外部から先任する場合と再生企業の管理職をあてる場合とでは、表面的な問題は生じないものの、実質的に労働組合が関与できる場面・程度が異なることなど、数々の興味深い指摘をしている。

そして、筆者の経験や事案分析の上で論じられる「企業は株主のもの、企業の価値を短期的な業績により判断し、売買の対象としてみる」新自由主義の弊害から脱却するために検討すべき法的課題および労働組合自らが取り組むべき課題は、真に迫るものとなっている。

第8章 各国ナショナルセンターの企業買収・投資ファンド規制 (青木 健)

本章では、国際労働運動および連合の立場が紹介・解説されている。筆者は、OECDの労働組合諮問会議が開催したセミナーでの議論を素材に、各国労組が、①金融市場の安定の投資家保護の観点からの投資ファンドの透明性の向上、②団体交渉権、情報・協議権、企業における労働者代表権等、労働者の確保、③国内および国際的な租税規制、④企業統治改革の四分野で対応を行っていること指摘した上で、日本としての対応の方向性として、2009年1月に策定された連合の「企業法制および投資ファンド規制に関する連合の考え方」の特徴とその背

景を詳細に解説している。その中では、連合の「考え方」もなお、上記ポイントからの対応であることが明らかとなる。この連合の「考え方」については、受川論文が、基本的に賛同しつつも、それを具体的に実現するためのコメントを行っている。是非併せてお読みいただきたい。

企業買収・合併等による企業組織の改編と労働組合の課題に関する研究委員会委員名簿(肩書さは研究委員会終了時点のもの)

主 査	毛塚 勝利	中央大学法学部教授
委 員	受川 環大	駒澤大学大学院法曹養成研究科教授
	竹内(奥野) 寿	立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
	久保 克行	早稲田大学商学研究科准教授
	藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員
	本久 洋一	小樽商科大学商学部企業法学科教授
	中村 善雄	UI ゼンセン同盟政策局長
	藤田 正隆	JEC 連合事務局長
	青木 健	連合経済政策局部長
	村上 陽子	連合雇用法制対策局部長
事 務 局	鈴木不二一	前連合総研副所長
	成川 秀明	連合総研副所長
	川島 千裕	前連合総研主任研究員
	宮崎 由佳	連合総研研究員
	小熊 栄	連合総研研究員
	大谷 直子	連合総研研究員