

## 終章 まとめと今後の課題

### (1) 主要なファインディングス・論点

第1章でのサーベイ及び第2章での事例研究を通じて、事業再生における人材・雇用に関する様々な事実や論点の発見があった。以下に、主要なものを列記する。

今回の事例研究は非常に限られたケースを取り上げているので、そこから導きだされたファインディングスが一般的にもあてはまるのかどうかは、今後の調査研究を通じて検証していきたいと考えている。

#### (事業再生を取り巻く社会的文脈)

「事業再生」は、不良債権処理の推進を契機として、官民が協力して取り組んできた社会的な重要課題である。「事業再生」は社会的に有用な付加価値を生み出す「事業」という集合体（ヒト・モノ・無形資産等）が、企業倒産等によって消滅・散逸することを防いだり、付加価値を生み出す潜在能力の発揮を阻害する要因を取り除くことを目的とするものである点で、企業の利害関係者の救済のための「企業再建」とは、事象としては重なるものの、より社会性の強い営為であると考えられる。このため、事業再生と雇用・人材の問題を考える際にも、事業再生のもつ社会性（社会的使命）を念頭において考察することが必要だろう。

また、事業再生を促進する制度が整備される中で、事業再生への取組み過程の節目節目における労働組合など従業員代表の関与（協議、意見聴取など）が制度化された。これは、事業再生の負の側面である雇用削減、労働条件低下などに配慮するとともに、事業再生を成功させるために不可欠な従業員の主体的なコミットメントを引き出すための仕組みという側面がある。

本研究を進めていくうえで、従業員の事業再生への主体的な参画が、従業員自身の利益のためだけでなく社会的にも期待されているという点も意識しておく必要があると考える。

#### (事業再生の戦略)

- ▶ ターンアラウンド・マネージャーの人材確保については、同業種または類似業種の有力企業が、組織ぐるみで再生を支援する「日本型インダストリアル・パートナーシップ」も有効であると思われる。
- ▶ 外部からどの程度人材を導入するかは、本業の傷み方によるのではないか。抜本的・根源的な事業改革が必要な場合には、外部人材に依存する度合いが大きくなるのではないか。
- ▶ 組織内のコミュニケーションの改善は、再生のための最重要課題であるが、その具体策はケースによって多様である。

- ▶ 事業改革のスピードは、投資回収の時間軸に強く規定されるのではないか。
- ▶ 事業再生のための事業の取捨選択（「選択と集中」）には、事業の採算見通しだけでなく他の要素、例えば経営者としての経営哲学や企業観、投資対象とされる企業側の意向なども反映されている可能性がある。事業の取捨選択は雇用の維持・喪失に与える影響が大きい、再生戦略の立案の際に、雇用への影響はどのように勘案されるべきか。

#### （労働債権の弁済状況）

- ▶ 労働債権については、法的保護にのっとり、優先的に弁済されるのが一般的である。ただし、優先権のない更生債権が一部分弁済される一方で、優先権のある労働債権がカットされる事例もあった。そのような事例はどの程度あるのか、またそうした事態が生ずるのはなぜか。
- ▶ 事業再生過程全体での従業員の経済的利害を把握するためには、労働債権の弁済状況とあわせて給与・賞与のカットの有無などもみる必要がある。
- ▶ 社内預金については、全額が優先弁済されるわけではないことから、その旨、従業員にあらかじめ告知しておくことが必要と考えられる。

#### （雇用の変動）

- ▶ 法的整理手続申立前の経営悪化の時期から申立後にかけて、大幅な人員削減が行われることが多い。人員削減の方法は、希望退職募集、実質的な整理解雇（いったん全員解雇したあとの一部不採用）、退職者不補充、アウトソーシングや営業譲渡に伴う転籍と多様である。
- ▶ 事業再生時の雇用削減方法として特徴的なのは「いったん全員を解雇したうえで、その後必要人員を再雇用する」という方法と、「営業譲渡とともに他の企業に転籍させる（その際に減員が行われることもしばしばある）」という方法である。
- ▶ 倒産前後に希望退職者の募集を行った場合、企業の存続に対する強い不安から、大量の従業員が応募する場合も多い。
- ▶ 事業主や労働組合による離職者に対する支援は、再就職のノウハウ提供が中心で、再就職先の確保・あっせんまで手がける事例はなかった。これは、地域の就職事情や本人の再就職の意思などにもよるが、法的整理前後の混乱の中で労使にはそのような取組みを行う余裕はとてもないものと見受けられた。一方、行政等による支援は、今回調べたケースが大企業中心だったこともあり、比較的迅速に支援体制の整備が行われていたが、利用者は少数にとどまったようである。

#### （賃金、労働条件、処遇制度の変化）

- ▶ 人件費削減は事業再生を成功させるための大きな課題であり、昇給停止から賃金・賞与

のカット、さらには退職金支給額の引き下げなど様々な措置が講じられる。休日数の削減、福利厚生制度の廃止が行われる場合もある。

- ▶ 賃金制度については、目標管理制度による成果主義を導入するところが多い。
- ▶ 事業改革が抜本的に行われる場合には、仕事方法の変更や業務量の増大によって労働負荷が増すことがある。

#### (意識改革・能力開発)

- ▶ 倒産後の厳しい状況の中で、あえて研修を大幅に強化し、業務の基本の習得に力をいれるという戦略をとるケースが少なからずある。
- ▶ 当該業種を熟知したターンアラウンド・マネージャーは、業種に必要なスキルがよくわかるだけに、研修によるスキルアップを重視するのではないか。
- ▶ 倒産というイベントそのものが従業員の意識改革を引き起こしたことを重視し、当時の経験の継承に務めているケースもあった。
- ▶ 急激な意識改革は従業員からの反発など摩擦を伴う可能性が高いので、それを緩和するようなバッファーが必要ではないか。
- ▶ 再生戦略を策定する前には事前に従業員の状態をよく把握し、事業再生を進める過程では、従業員に負担がかかりやすいので、従業員の意識のモニタリングを随時行うことが必要ではないか。その際、労働組合は、従業員の教育研修計画についての経営側との調整や、経営者とは異なるチャンネルで従業員の声を引き上げるといった役割を果たし得るのではないか。

#### (労使関係)

- ▶ 法的整理手続の開始に伴って経営者が交代した場合、特に新しい経営者が企業外部からきた場合には、労使関係は大きく変化する可能性がある。
- ▶ スポンサーが投資ファンド会社である場合でも、ファンド会社によって労働組合への対応は異なるようであり、スポンサーのタイプよりも個々の経営者の方針又はその他の要因が労働組合への対応の仕方に大きく影響するといえるのではないか。

#### (単組・産別組織の対応)

- ▶ 労働組合が、経営陣よりも積極的に早期の法的整理着手を推進する場合がある。
- ▶ 更生計画・再生計画の実施中は、労働条件などについて労働組合の意見をどの程度汲み取るかは、裁判所よりも管財人の判断によるところが大きい。
- ▶ 今回調査した事例ではすべて、労働組合は事業再生の推進を肯定的に受け止め、法的整理の申立以降の各局面で、管財人や新しい経営陣と連携して事業再生に取り組んでいる。倒産による混乱のなかで、経営陣にかわって職場を統率するケースさえ見られた。また、

雇用調整や労働条件変更など従業員の不利益になる企業側の提案に対しても、全体的な雇用確保という目的のもと、労使間で建設的な協議が行われ、合意に至っている。

- ▶ 産別組織による支援は、蓄積された専門的知見の提供、人的支援などにより、前述のような企業単組による事業再生への取組みを強力にサポートする役割を果たしている。また、産別組織のもつネットワークを活かして、スポンサーの確保や金融機関との調整にも取組み、大きな成果をあげている。
- ▶ 5つの事例で産別組織の支援が果たした役割を考えると、そうした支援がない単組やそもそも労働組合がない企業の場合には、事業再生の各段階での対応の方法について、労働組合や従業員に対して外部から何らかの支援が必要となる場合があるのではないかと考えられる。

### （関連政策について）

- ▶ 大規模な企業倒産の場合には、行政による支援体制が比較的迅速に整備されていた。
- ▶ 未払賃金立替払い事業は、よく知られており、活用されている。

## （2）政策的含意

本報告は調査研究の途中段階のものであり、政策提言についても今後の研究のなかで検討していきたいと考えるが、たたき台として気づいたことをあげておきたい。

なお、ここでは、「政策」という言葉を、行政による取組みだけでなく労使による取組みも含むものとして用いている。

### ●事業再生に取り組む労働組合や未組織企業の従業員への支援

事業再生を成功させるために労働組合が果たし得る役割は軽視できない。しかし企業別の組合にとって事業再生は初めて経験する事態であり、単独で適切に対処することは相当困難である。今回の調査対象 5 組合は、いずれも産別組織の強力なサポートを受けて法的手続、職場支援、労使交渉などの局面を乗り切っており、産別組織の支援がもしなければ、状況は相当異なったものとなっただろうことは想像に難くなく、再生が頓挫していた可能性すらありうる。

このような産別組織の役割に鑑みると、事業再生という事態に直面した際に所属する産別組織からの支援を期待できない単組、もしくはそもそも産別組織に加盟していない単組<sup>163</sup>に対して、事業再生への対処法について何らかの形でサポートすることが必要であると考えられる。

---

<sup>163</sup> 厚生労働省「平成 15 年労働組合実態調査」によれば、産業別組織に「加盟している」労働組合は 74.3%、「加盟していない」労働組合は 24.9%であり、約 4 分の 1 の単組は上部の産業別組織に加盟していない。（調査対象は労働組員数規模 30 人以上の単組。）

議論の順序が逆転したが、産別組織による単組への支援という問題の以前に、未組織で労働組合がない企業で、労働者の権利や再生過程への参画機会の確保をどのように実現していくかということが重要な課題であることはもちろんである。ただし、この問題への対応を検討するためには、未組織の企業での事業再生の実態についての情報が不可欠であり、今回はこれ以上の言及は避けておきたい。

### ●事業再生事例についての情報の収集・提供

前項と関連して、各種の事業再生の事例において、雇用・労働の問題がどのように取り扱われたか、また労働組合や従業員代表はどのような取組みを行ったのかについて、事例の収集と分析を進め、その結果を労働組合や労働組合関係者に情報提供することも有用なことであると思われる。

現在、ターンアラウンド・マネージャーの養成という観点から、ターンアラウンド・マネージャー、ターンアラウンド・スペシャリストや金融機関等の立場にたった事例研究が盛んになりつつある。その際に、「労働」という分析視角が取り入れられることも期待される。

## (3) 今後の課題

### ●対象を拡大した調査の実施

今回の調査対象とした事例は、「労働組合がある」、「流通・サービス業」、「大企業」という共通点があった。また、事業再生に当たって産別組織の積極的な支援を受けたということも特徴である。今後は、労働組合の有無、業種、規模などの点からより広範囲の事業再生事例を調査対象としていくことが必要だろう。

加えて、事業再生の法的スキームについても、今回は4社が旧会社更生法、1社が民事再生法であったので、改正後の会社更生法、また利用件数が多い民事再生法についてはさらに他の再生パターンの事例などを研究対象にしていくことも重要である。

一方、調査対象者についても、今回は労働組合のみであったが、経営側の視点も重要であるので、経営サイドからの情報収集も今後の課題である。また、ターンアラウンド・マネージャー、ターンアラウンド・スペシャリスト、投資ファンド会社等の関連機関から情報収集ができればさらに有用であろう。

### ●既存の事例データの分析

現在、事業再生の実務家によって、再生事例集の編纂、分析が進められている。そうしたデータを利用した分析を行うことも考えられる。

### ●産業再生機構の支援案件の分析

産業再生機構は官民が協力した大規模なプロジェクトであり、そこでは事業再生に係るさまざまな知見が蓄積されていくことと思われる。そこで、産業再生機構の支援対象となった案件において、再生の過程で雇用・労働面にどのような影響があったのか、従業員代表との協議がどのように行われたのか、また、産業再生委員会の運営において労働組合の知見がどのように反映され、それが再生過程でどのような影響を及ぼしたのかを分析することも有用だろう。