

第1部

第1部 研究の趣旨・目的と方法

第1章 研究の趣旨・目的

日本における企業組織の再編等（事業部門の縮小等を含む）¹は、2000年直前に活発に行われた後、少しずつ沈静化している。厚生労働省の「労働組合活動等に関する実態調査」によれば、「過去3年間、組合員が所属する事業所において企業組織の再編が実施された」と答えた労働組合の割合は、2000年45.7%、2005年42.2%、2010年37.9%、2013年31.5%、そして2015年21.1%と減り続けている。労働組合が、企業組織の再編に「関与した」と答えた割合はそれぞれ82.2%、87.6%、85.8%、66.5%、そして46.6%²であった。最近、その割合が急減している³。

労働組合の関与の仕方について、2013年厚生労働省の調査結果をもとにみると、「労使協議機関で協議した」と答えた労働組合の割合は75.8%、「団体交渉」20.5%、「その他」11.9%であった。また、「関与した」と答えた労働組合に、「企業組織の再編等にあたり労使間で十分な話し合いが尽くされたか」と聞いてみると、「十分行われた」16.6%（2012年の場合、11.8%。以下、同じ）、「おおむね十分であった」38.9%（32.9%）、「どちらともいえない」24.6%（28.1%）、「やや不十分であった」9.4%（11.9%）、「不十分であった」7.6%（11.9%）、そして「話し合いが行われなかった」1.2%（0.0%）であった⁴。55.5%の組合が労使間の話し合いが「十分」または「おおむね十分」に行われたと回答したが、その割合は1年前に比べて10.8ポイント増加した。しかし、「不十分」（「やや不十分」「不十分」）と答えた割合も17.0%にのぼり、また、話し合いそのものが行われなかったところもあり、企業組織再編をめぐる労使の話し合いに少なからぬ問題があるのではないかと思われる。

企業組織再編は、労働組合の組織拡大、組織縮小、消滅等をもたらしうるが、既存の労働協約が再編に伴って他の企業に承継されるかどうか注目される。企業組織再編に伴い、労働協約の承継について労使間の話し合いが持たれているかをみる（複数回答）と、労働条件その他労働者の待遇を定める「労働協約の規範的部分」では77.6%の組合が「話

¹ 厚生労働省の「労働組合活動等に関する実態調査」では、「企業組織の再編等」の定義を「企業の合併、営業・資産の譲受、会社の買収、他社との合併、会社分割、子会社の売却・清算、施設の撤去及び事業部門の撤退・縮小等」としている。ここで厚生労働省の資料に言及する際、「企業組織再編」は上記の定義内容を指す。

² 2015年の場合、「労働協約の承継についての話し合いが持たれた」と回答した組合の割合である。

³ 企業組織再編に対する労働組合の対応および労使関係の変化については、呉学殊（2013）『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤【増補版】』労働政策研究・研修機構、呉学殊（2015）「企業組織再編への労働組合の対応と課題」仁田道夫・連合編著『これからの集团的労使関係を問う—現場と研究者の対話—』エイデル研究所を参照されたい。また、企業組織再編の労働組合への影響については、坂幸夫編著（2015）『現代日本の企業組織再編と労働組合の課題』学文社。

⁴ 厚生労働省（2014）「平成25（2013）年労働組合活動等に関する実態調査の概況」。

合いが持たれた」と回答し、非組合員の範囲、ユニオン・ショップ、チェック・オフ等の「労働協約の債務的部分」では 50.2%であった。さらに、この「労働協約の債務的部分」の項目別に、労働協約の承継について話合いの有無や労使の合意の有無について回答した内容をみると、[図表 1-1-1]の通りである。労使の話合いが最も多く持たれる事項は「団体交渉に関する事項」で、61.8%であった。次いで「争議に関する事項」46.8%、「就業期間中の組合活動」45.7%、「チェック・オフ」43.5%、「ユニオン・ショップ」43.1%と続き、ここまですべて 40%以上である。それ以下は、「組合の企業施設利用（組合事務所除く）」38.8%、「組合事務所の供与」37.5%、そして「組合専従者の取扱い」が 29.2%と最も少なかった。労働協約の承継について労使の話合いが持たれ、そして労使の合意がなされる割合は「チェック・オフ」が 98.0%と最も高く、次いで「組合の企業施設利用（組合事務所除く）」92.8%、「組合事務所の供与」91.0%と続く。これらの項目は、企業が組合に便宜を供与する内容である。「争議に関する事項」58.3%、「団体交渉に関する事項」63.8%といった組合の権利行使に関わる項目では、労使の合意の比率が相対的に低い。

〔図表 1-1-1〕 労働協約の債務的部分事項の承継についての労使の話合い・合意の有無

	就業期間中の組合活動	組合の企業施設利用（組合事務所除く）	組合事務所の供与	組合専従者の取扱い	ユニオン・ショップ	チェック・オフ	団体交渉に関する事項	争議に関する事項
話合い有り (A)	45.7	38.8	37.5	29.2	43.1	43.5	61.8	46.8
合意有り (B)	38.4	36.0	34.1	21.1	30.7	42.6	39.4	27.3
合意率 (B/A)	84.1	92.8	91.0	72.2	71.1	98.0	63.8	58.3

注) 数字は原資料のまま。

出所：厚生労働省(2014)「平成 25 (2013) 年労働組合活動等に関する実態調査の概況」。

ところが、企業組織再編を取り巻く労使の話合い、労働協約の承継の有無等労使関係の展開は、再編の種類によって異なる可能性が高い。例えば、会社分割ではそれに対応する労働契約承継法の中で、労働者の理解と協力、労働協約の承継等労使関係に関する規定が設けられているが、事業譲渡の場合、それに対応する法律がなく、労使関係に関する規定も設けられていない。そういう意味で、企業組織再編を取り巻く労使関係については、再編の形態別にみる必要があるであろう。

また、企業組織再編をめぐって展開される労使の話合い、組合の再編への関与、労働協約の承継等は、再編の最初から終了までその展開プロセスを立体的に追わないとその因果関係が明らかにならず、再編に関する法的対応の課題等を解明することも困難となる。そういう意味で、事例研究は必須である。

他方、企業組織再編に関する法的対応は、既述のとおり、事業譲渡、合併、会社分割等によって異なる。少し具体的に見てみることにする。事業譲渡は会社法上の定義規定はないが、「事業の全部又は重要な一部の譲渡」（会社法 467 条）については原則として株主総会の特別決議を要し、労働契約の承継に関しては民法 625 条により労働者個人の同意が必要となっている（いわゆる「特定承継」という）。合併は商法⁵の規定により、合併による存続会社が消滅会社の権利義務の全部を包括的に承継することになる。そのため、存続会社が消滅会社の労働者の労働契約も包括的に承継することになり、それに伴う労働者の同意は不要となっている（いわゆる「包括承継」）。会社分割の場合、会社法により、分割会社はその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を承継会社（吸収分割または新設分割の承継会社）に承継させることができる。そして、分割契約等の定めに従い包括的に承継させることができる。また労働契約の承継は、承継される事業に「主として従事しているか、していないか」によっても異なる。前者の場合、承継に対する異議申出権がないが、後者の場合、異議申出権がある（いわゆる「部分的包括承継」）。なお、会社分割に対応する労働契約の承継に関し労働者の保護を図ることを目的に 2000 年に制定されたのが労働契約承継法である。

このように、再編の形態によって法的対応が異なる。ここでは、対応する法律が「労働契約承継法」および商法等改正法附則第 5 条⁶であり、労働契約の承継に関する手続きの流れにおいて株主総会の承認を要さない会社分割（簡易分割等）を見てみよう。分割会社は、分割の効力発生日の少なくとも 2 か月前に分割契約を締結する⁷。ただし、①分割契約の締結の前に、分割の背景・理由、主従事労働者か否かの判断基準等について、分割会社にある過半数組合（それがなければ従業員の過半数を代表する者）と協議して理解と協力を得る（「7 条措置」）。と同時に、労働契約の債務的部分の承継に関する労使の同意を得る。②労働承継対象の労働者個人と、分割後の勤め先企業の概要や主従事労働者か否かの考え方等について協議する（商法等改正法附則「5 条協議」）。③承継される事業の概要、分割効力発生日、労働契約の承継の有無、労働条件の承継等を記載した通知を労働組合および該当労働者に行う（「2 条通知」）。通知は、分割契約の締結から起算して

⁵ 商法第 103 条「合併後存続スル会社又ハ合併ニ因リテ設立シタル会社ハ合併ニ因リテ消滅シタル会社ノ権利義務ヲ承継ス。」

⁶ 会社分割制度が 2000 年の商法等改正により創設された際、会社分割を行う際「会社は労働者との協議をしなければならない」、とする規定が商法等改正法附則に併せて設けられた。

⁷ 新設分割の場合、分割計画を作成する。

2週間を経過する日までになされる。④通知日から少なくとも13日間の異議申出期間を設ける。主従事労働者は不承継に、従従事労働者は承継に異議申出をすると、労働契約の承継・不承継が覆る。それがなければ、分割効力発生日に、分割契約に含まれている労働者の労働契約は承継会社に承継される。

労働契約の承継に関する手続きが実際どのように行われ、また、手続き（労働者の理解と協力、労働者との協議、労働条件の承継等）の内容がどのようなものであるかを明らかにするには、既存のアンケート調査では限界があり、個別の事例を調査する必要がある。

厚生労働省では、労働契約承継法の制定から10年余りが経過し、また、その間、組織の変動に伴い労働関係をめぐる裁判例も蓄積されている状況をふまえ、企業組織再編に伴う労働関係について諸課題を整理し、新たな対応を行う必要性について検討することにした。その一環として、厚生労働省は、平成28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」を開催し、報告書を取りまとめ、報告書で提言された内容等を踏まえて、承継法施行規則や承継法指針の改正及び事業譲渡等指針の策定を行ったところである（平成28年9月1日施行・適用）。

本調査・研究は、アンケート調査では明らかにすることが難しい企業組織再編のプロセス、再編を取り巻く労使関係の展開等について、個別企業の労使へのヒアリング調査を行い、厚生労働省の検討に資することを目的とするものである⁸。

⁸ ヒアリング調査の一部は、既に厚生労働省の検討会（「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」）の2016年3月18日の会議で発表された。その結果、その内容が同検討会の報告書や指針等に反映された。なお、同報告書や指針等は厚生労働省ホームページの次のサイトで閲覧することができる（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudouseisaku.html?tid=324511>）。また、本報告書の巻末に付録として掲載されてある。

第2章 研究の方法

本研究は、研究方法として個別企業の労使に対するヒアリング調査を用いた。ヒアリング調査への協力企業・労働組合を確保するのは非常に困難である。そのために、まず労使の団体に、企業組織再編⁹を行った企業・労働組合の紹介をお願いすることにした。代表的な団体は次のとおりである。使用者団体としては日本経団連、中小企業家同友会全国協議会（中同協）、労働団体としては電機連合、JAM、生保労連、損保労連である。それぞれの団体から1社・組合～3社・組合をご紹介頂いた。その他、個人的な繋がりのある労働組合および知人をも調査の対象とした。ご紹介頂いた団体の関係者にこの場を借りて感謝申し上げる¹⁰。

以上の団体等の紹介により調査を行った先は[図表 1-2-1]の通りである。これら調査先は、企業規模としては大企業から中小企業まで、また、産業・業種も製造業からサービス業まで網羅するように選定した。

調査期間は、2015年10月から2016年4月までである。調査先によっては、当該企業の労使が別の日にそれぞれ対応したところもあれば、同じ日に同席して対応して頂いたところもある。また、企業または労働組合の一方のみが対応したところもある。その場合、当該企業に労働組合がないこともある。労使双方からヒアリングを得られることが望ましいが、調査する側のマンパワーや時間の都合等により、そうすることができなかった。

調査の方法は半構造化面接を採択した。事前に質問項目（[参考資料1（150ページ）または2（151ページ）]）を送り、ヒアリング調査日に関連するお話をして頂いた。調査先によって質問項目に関連する内容に大きな違いがあるため、質問項目にそって機械的に質問するよりは、重要だと考えるところに焦点をあわせて集中的にお話して頂いた。また、可能な限り関連資料の提供をお願いしたが、事例によってばらつきがある。こうした諸事情のため、ヒアリングの内容は調査先によって大きく異なっている。

今回、全調査先の中で7事例のみを執筆することになった。マンパワーや時間的制約の中でそのようになったが、ご協力頂いたのに執筆できなかった調査先の協力者には心よりお詫び申し上げます。別の機会に活用させて頂くことにしたい。執筆した7事例は主に会社分割の事例であるが、それは労働契約承継法の実行内容を検証することが優先的な課題と考えた結果である。

⁹ この報告書では、「組織再編」と「組織変動」は同義語である。会社・組合によって使われる用語が違うので、できるだけ、当該の会社・組合が使ったものを重視することにする。

¹⁰ また、電機連合、JAM・JAM 大阪、生保労連、損保労連の産業別労働組合からは、構成組織の紹介のみならず当該産業の組織再編状況についても貴重なご説明をして頂いた。あわせて感謝の意を表す。

今回のヒアリング調査は、企業と労働組合に対するアンケート調査とあわせて実施された。同アンケート調査の結果は、『組織変動に伴う労使関係上の諸問題に関する調査—企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—』JILPT 調査シリーズ No.163 として既刊されている。

[図表 1-2-1] ヒアリング先の業種、従業員数、組合有無、組織再編形態等

No	ヒアリング先	業種	従業員数	組合員数	組織再編形態	対応者	ヒアリング日
1	Nユニオン 同ユニオンの組合員	再編先：製薬会社 (外資系)	約 220 名 (再編先)	約 50 人	事業譲渡	委員長、書記長 M 氏	2015.10.9 (1 回目) 2015.10.13 (2 回目)
2	労働組合	半導体の製造、試験 サービス	850 名	約 750 人	分割	委員長	2015.10.29
3	労働組合	通信サービス	2 万 2000 名	約 4 千人	合併	委員長ら 6 人	2015.10.30
4	労働組合 連合会	各種半導体に関する 研究、開発、設計、 製造、販売およびサ ービス	約 2 万 1100 名 (連結)	約 1 万人	分割・合 併	会長	2015.11.4
5	労働組合 連合会	情報・通信システム 等の製造	33 万 3150 名 (連結)	約 2 万 9 千人	分割	事務局長、中央執 行委員	2015.11.24
6	労働組合 支部	半導体後工程受託 (外資系)	約 720 名	約 670 人	事業譲渡	支部委員長、書記 長	2015.11.26 (1 回目) 2016.1.26 (2 回目)
7	労働組合 子会社労働組合	制御システム等の 製造・サービス	1 万 9601 名(連結)	約 1900 人	分割・合 併	委員長 委員長 委員長、副委員長	2015.11.27 2016.1.19 2016.2.9
8	会社・労働組合	自動車関連機器製 造	3700 名	約 3 千人	分割	人事部スタッフ 組合書記長、副委 員長	2015.12.2

9	会社	情報システムのサービス、ソフトウェア、ハードウェア、ファイナンスの提供（外資系）	不明	不明	分割・譲渡	人事労務部長	2016.1.13
10	労働組合	ウェハーファウンドリサービス事業および、ウェハー試験サービス事業の運営を統括	約 600 名	約 600 名	分社化	委員長	2016.1.15
11	会社 労働組合	電気機器製造	1 万 3170 名(連結)	4000 人	分割	労政グループ総括課長ら 3 人 委員長、書記長	2016.1.19 2016.2.16
12	会社 労働組合	エネルギー・環境、機械・設備システム、交通・輸送、防衛・宇宙	8 万 1845 名(連結)	約 3 万人	分割	人事労政部次長ら 2 人 書記長	2016.1.20 2016.4.13
13	会社	建築物の改修工事・新築工事に関わる施工管理	38 名	なし	分社化	代表取締役	2016.2.9
14	会社	水処理施設維持管理など	402 名	なし	分社化	会長、総務部長	2016.2.17
15	会社	企業の基幹システムの設計開発およびシステム運用コンサルティングなど	11 名(グループ計 220 名余)	なし	分社化	顧問	2016.2.18
16	労働組合	各種コンベヤおよびその付帯設備の設計、製作、販売、並びに関連工事の施工	110 名	約 100 人	資本業務提携	委員長、書記長	2016.2.19
17	労働組合	配電制御システム	40 名	約 30 人	民事再生	委員長、書記長	2016.2.19

18	会社	温浴施設の運営およびコンサルティング業など	543名	なし	買収	代表取締役、部長	2016.2.25
19	労働組合	保険業（外資系）	約1万3500名	約1万2千名	合併	委員長、書記長	2016.3.1
20	労働組合	損害保険業	2万7144名	約1万5千人	合併	委員長	2016.3.22
21	労働組合	損害保険業	1万4859名	約2万人	合併	委員長、副書記長	2016.3.30
22	労働組合	食品製造業	約1万7千人	約7千人	分社化	前書記長	2016.4.26