

企業組織の変動と労働関係

慶應義塾大学法学部助教授 内藤 恵

今春注目を集めた放送会社の買収事件に触発されるように、わが国でも企業買収に関する様々な議論が活発となって来ている。この事象については、多くの商法関係の研究者・実務家によって、会社法の現代化改正や証券取引法の改正、あるいはM&Aに関するところの法整備といった課題が検討されている。同時に、このような企業買収あるいは営業譲渡や合併等をふくめた広義の企業組織の変動・再編にあたっては、当然ながらそこに雇用される労働者の労働条件の保護、あるいは労使関係秩序の維持もしくは承継といった、様々な労働法的課題も生じてくる。

既に平成12年の会社法改正による会社分割法制の実施にあたっては、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」(以下、承継法と略称する。)が制定されている。この承継法によって、会社分割が行われる場合には、労働者保護の見地から商法および有限会社法上の特例が定められた。同法によって、会社分割の際に生ずる労働契約関係の帰属は、原則として分割計画書等への記載がなされた労働者については、相手方会社へ承継される。すなわち従来議論されてきた契約関係の消長あるいは帰属の問題に関して、積極的な解決が図られたといえよう。会社分割においては、労働契約関係の帰属が明確にされたわけである。加えて労働者の意思を尊重する手段として、場合によっては労働者に異議申立権を付与し、その承継が労働

者の自由意思を侵してまでも行い得ないことを保証している。

これら会社分割法制制定に際して議論された点は、複雑な変化をとげる企業社会の中で、分割のみならず様々な形で現れる他の組織変動にもそのまま当て嵌めることが出来るであろうか。様々なレベルの組織変動が生ずる場面に遭遇し、労働法学が考察するべき論点は多々存する。

第一には、就業規則等で定められる労働契約関係やそこに存する労働条件はそのまま維持されるのか、あるいは何らかの変化を被る可能性があるのかを検討する必要がある。

例えば営業譲渡については、いかなる権利義務が譲渡されるかは基本的に譲渡企業と譲受企業間の契約に拠ることとなる。営業譲渡の場合には、労働者の労働契約もそのまま移転するのか、労働者にはそれを拒否する権利は無いのか、等が従来から議論されている。裁判例では労働者の承諾のない雇用関係の移転を否定する傾向があるが、これも整理解雇等とリンクした場合には解雇の合理性の判断にかかる。労働者の意思をこれらの変更いかに反映させるかは、論点の一つである。また会社合併については、新設合併と吸収合併の双方において被合併会社は消滅するため、雇用関係は新会社に承継されることになる。但し実際の組織変動においては、単なる契約関係の継続のみならず、その前後で労働条件が変更される場合が多



い。不利益な変更が行われる場合は法的問題となる。さらにこのような労働条件の変更が企業買収という形で行われた場合には、どのような対策が必要か検討しなければならない。

第二に労使関係上の諸問題に付いての検討を要する。特に変更前の労働協約内容が承継されるのか否か、あるいは当該団交の当事者は誰であるのか、争議行為の相手方をどう考えるか、等については、使用者の概念をいかに理解するか議論する必要がある。単なる営業譲渡や合併を超えて、厚生労働省も平成17年5月から、企業買収の増加に対応する投資ファンド等による被買収企業の労使関係に関する研究会を立ち上げた。本研究会は、買収先の投資ファンドによる労働条件決定への関与を調査し、団交当事者としての使用者性を判断する基準を整理・検討するものとされる。

企業の組織変動がダイナミックに行われる社会が到来するならば、そのなかで従来の労働法制の解釈に、それらの変化をどのように取り入れる必要があるか。あるいは新法の制定が必要なのか。社会保険・企業年金等の関係も含めて、多岐にわたる問題である。