

企業組織再編のための制度整備と雇用・労働契約

JILPT調査部 才川智広

日本企業は、バブル崩壊と景気の長期低迷を受け不良債権が一挙に増大し、九〇年以降企業倒産件数は、増加の一途をたどった(図1)。こうした厳しい経営環境を反映して、企業再編の必要性が高まり、企業は、営業譲渡、合併、会社分割等を活発に行うようになってきた(図2・3)。一方、組織再編や企業再生を促進・支援するため、数度にわたる商法改正や民事再生法の制定などの法整備が九〇年代後半以降、相次いで進められ、企業組織再編に関わる法的な枠組みはほぼ出揃った感がある。最近、敵対的買収への関心が高まっているが、こうした新たな動向にとどまらず、企業が生き残りをかけて、組織を再編する動きは、引き続き活発化



企業組織再編の活発化を促進した法制度整備の経緯を振り返る。制度整備の第一弾は、一九九七年の独占禁止法

組織再編を促すための 法制度の整備

が見込まれる。
なお、本稿では、いわゆるM&A (Mergers＝合併、Acquisitions＝買収)を4のように形態別に分類し、「営業譲渡」「合併」「会社分割」「買収」に伴う労働契約の扱いや、位置づけを整理する。

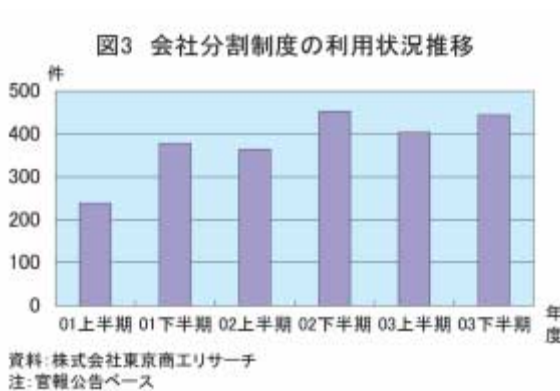


資料：株式会社レコフ「marr」

ために会社更生法が改正されるなど、制度整備が矢継ぎ早に行われた(表1)。そして現在、こうした法改正の集大成ともいえる会社法の改正が国会で審議中だ。商法のうち会社に関する部分を体系化し、「新会社法」として独立

合併、会社分割と 労働契約の承継

改正による純粹持株会社解禁と商法改正による合併手続きの簡素化・合理化だった。引き続き九九年には完全子会社をつくりやすくする株式交換・移転制度(商法改正)が創設。事業の再構築を支援する産業活力再生特別措置法も制定された。また二〇〇〇年の民事再生法の制定、二〇〇一年の会社分割制度の導入(商法改正)、さらに二〇〇三年には企業再建を迅速化・合理化するために会社更生法が改正されるなど、



資料：株式会社東京商工リサーチ
注：官報公告ベース

企業組織再編を行う場合、その具体的な手法として、営業譲渡、合併、会社分割等のスキームを選択することにな

法制化するもので、来年四月から施行される見通しだ。新法では、有限会社制度の廃止と、それに伴う株式譲渡制限会社と有会社とのルールの一体化、最低資本金規制の撤廃、株式制度に係る改正など、会社制度に関する大幅な法律改正が行われる。そのなかには、
①合併等対価の柔軟化②簡易組織再編の要件大幅緩和③組織再編の際の資本金、剰余金の計上ルールの変更——といった、企業組織再編をさらに円滑化させるための制度も盛り込まれており、この法改正により企業組織の再編がよりスムーズに実施できるようになる。

図4 M&Aの形態別分類

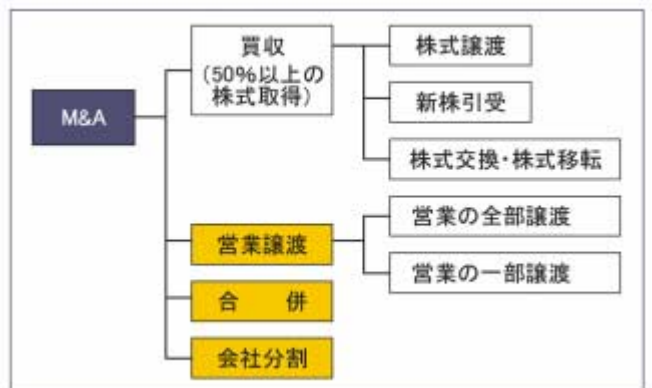


表1 企業組織再編を巡る主な法整備

	施行	目的
合併手続きの簡素化・合理化(商法改正)	1997年10月	合併手続きに必要な株主総会の数を減らすなど合併手続きに必要な期間を短縮
純粋持株会社の解禁(独占禁止法改正)	1997年12月	純粋持株会社の傘下に事業会社を設置する企業グループの再編を支援
産業活力再生特別措置法 営業譲渡等の手続きの簡素化	1999年10月	合併・営業譲渡・工場閉鎖などに際して税法等で特別措置を講じ、再構築を支援
株式交換・株式移転制度の創設(商法改正)	1999年10月	株式の交換・移転による持株会社創設や完全子会社設置の円滑化
民事再生法	2000年4月	破綻前に自主再建の申請が可能になり、破産を予防して主に中小企業の再生を支援
会社分割制度(商法改正) 労働契約承継法	2001年4月	新設分割と吸収分割のための制度を創設し、企業の組織再編を容易化
株式会社産業再生機構法	2003年4月	非メインバンクから債権を買い取り、金融・産業が一体となった迅速、公正かつ効果的な企業の再生を行う
会社更生法改正	2003年4月	迅速かつ円滑な企業再建のため会社更生手続きを迅速化及び合理化
産業活力再生特別措置法改正	2003年4月	企業再生支援期間の延長及び支援措置の充実
「新会社法」	2006年4月施行 予定	企業組織再編を容易にし、機動的な経営を可能にする

る。各スキームを用いて企業組織再編を行う場合、雇用・労働関係面では、どのような影響を及ぼすのだろうか。まず、二つ以上の会社が契約により、一つの会社になる合併は、①新設合併（A社とB社が解散して新たにC社を設立する）②吸収合併（B社がA社に吸収される）——に大別される(図6)。合併に伴う労働契約は、商法一〇三条により包括承継される。包括承継とは、

全ての権利義務関係が合併前の状態で合併後の会社に承継されること。合併前の会社で働く労働者についても、労働者や会社の意向に関わらず、合併した会社に承継されることになる。労働条件や労働契約については、合併時にはそのまま維持されるため、一般的に労働者への不利益は生じないと見なされている。ただし、合併の場合、従前の会社の労働条件・労働協約が承継されると、複数の労働条件・労働協約が併存することになるため、その調整・変更・平準化が問題になることも少なくない。

一方、会社の営業の全部もしくは一部を他会社に承継させる会社分割(図7)では、分割対象となる営業を構成するものとして分割計画書(あるいは分割契約書)に記載された権利義務は一括して承継される(商法三七

図5 営業譲渡

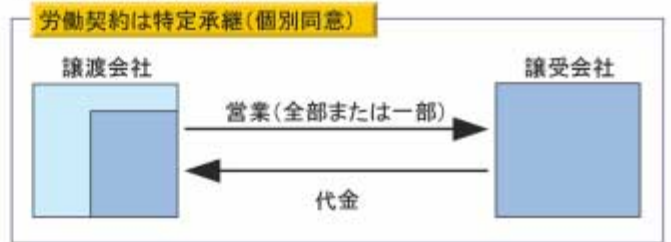


図6 合併

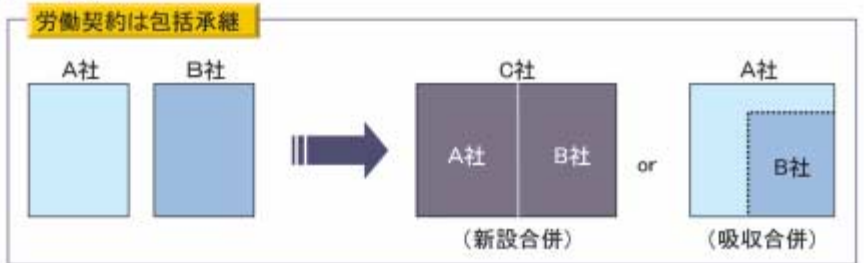
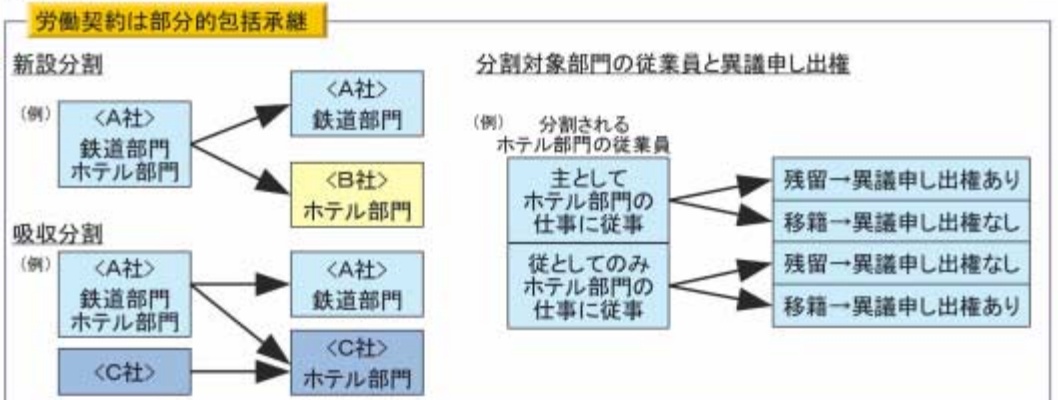


図7 会社分割



三条および第三七四条の一六)。このため、会社分割が行われた場合、分割会社に属する労働者が承継(あるいは新設)会社に移転されるか否かについては、原則として分割計画書等に記載された労働者が移転対象になる「部分的包括承継」の考え方を取っている。分割計画書等に当該労働者の労働契約が書き込んであれば、労働者の意向に関係なく、承継会社等に移転させることが可能。さらに、計画書には承継対象の範囲を自由に記載できるため、特定の労働者を承継から排除することもできる。そこで、会社分割については

二〇〇一年の商法改正に伴い制度創設と同時に、「労働契約承継法」(一)やこれに基づく指針等が施行されている。「労働契約承継法」は承継される労働者の範囲を定めており、「承継される営業に主として従事する労働者」の労働契約は、分割計画書等に記載された労働者は当然移転され、記載されな

かった労働者についても異議申立件を行使すれば設立会社等に移転することができる。一方、「承継される営業に従としてしか従事してこなかった労働者」については分割計画書等に記載されない労働者は分割会社に残留。分割計画書等に記載された労働者も異議申立権の行使で分割会社に残ることができるとしている。

営業譲渡と労働契約の承継

図5のように、ある会社が、自社の営業部門（全部または一部）を契約によって他の会社に移転させる営業譲渡は、雇用・労働条件の承継、労働組合等との協議のあり方という点において、法的なルールが整備されておらず、今なお議論の余地を残している企業組織再編スキームだ。営業譲渡による事業部門の分離は、債権者の個別的な同意という複雑な権利義務の移転手続（特定承継）が必要となる。つまり、営業を構成する権利義務が個別的に承継されるため、労働者の労働契約の承継も譲渡当事者たる会社間で労働契約の譲渡の合意がなされ、かつ労働者の同意を得てはじめて実現する。これは商法上、営業譲渡は商人が行う取引行為と同列に位置づけられているためだ。これに対して、前述の企業分割制度は合併と同じく、組織法上の行為であり、ここが手続き上大きな差となる。営業譲渡に関わる権利義務関係を規定しているのが民法第六二五条の「使用者は、労働者の承諾がなければ使用者の持っている権利義務関係を第三者に譲渡できない」という規定である。

つまり、譲受会社に移転したくない労働者は移転を強要されることはないが、その一方で譲受会社に移転したい労働者が会社間の営業譲渡契約により移転対象から外されるケースも生じてしまう。営業譲渡に伴う労働契約承継の立法措置はなく、裁判所の判例解釈によって規制されている。このため、こうしたケースは個別事例ごとに解決しているのが現状だ。

組織再編時の法的措置の必要性について検討した厚生労働省「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告」（二〇〇〇年二月一日発表）^②及び同「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会報告」（二〇〇二年八月二二日発表）^③は、ともに、営業譲渡に伴う労働契約の取扱い等について特段の立法措置は不要とした。後者では、その理由として、①営業譲渡の法的性格、その経済的意義、我が国の雇用慣行、営業譲渡やそれに類する事業・施設の譲渡の多様性を考慮すれば、一律なルール設定は困難である②解雇規制に関して判例による権利濫用を失する面がある③これらのことを総合的に勘案すれば、営業譲渡の際の労働契約関係の承継について、法的措置を講ずることは適当ではない——としている。

ただし、「我が国において、企業組織再編が活発に行われることが想定される」ところであり、円滑に企業組織再編が行われるためには、企業が判例法理を含めた現行の法的枠組みを踏まえ、

労働関係に配慮しつつ対応するとともに、労使間で十分な情報提供、協議が行われることが必要である。」とし、「企業組織再編に当たって、企業が講ずべき措置、配慮すべき事項等に関する指針を策定し、その周知を図ることが必要である」と提言している。

事業再生と営業譲渡

事業再生のための法的整理スキームである民事再生法、改正会社更生法などでは、企業再生のための営業譲渡に関わる労働組合等との協議のあり方などについて、以下のように、規制している。

(1) 民事再生法

二〇〇〇年四月に和議法が廃止され、主として中小企業の再生を目的とした民事再生法が施行された。これにより、企業は、破綻前の自主再生が可能になった。

企業再生に向けて、営業譲渡する場合には、裁判所の許可が必要だが（同法四二条一項）、株主総会の特別決議が不要になった。裁判所による営業譲渡の許可は、「事業の再生のために必要であると認める場合に限り」認められる。また、裁判所が許可する場合、再生債権者および労働組合などからの意見聴取が義務付けられており（同法四二条二項・三項）、これらの意見聴取の手続きを経ない営業譲渡は無効となる。

また、労働組合などに対しては、雇用と労働条件の確保、営業譲渡が会社か、などについて書面をもって明確に

意見を述べる必要がある。

(2) 産業再生機構法

株式会社産業再生機構は、二〇〇二年一月に決定された、政府の「企業・産業再生に関する基本方針」を受け、二〇〇三年四月に設立された。

機構の目的は、金融機関等の不良債権処理を促進し、有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている事業者に対し、雇用の安定等に配慮しつつ、過剰供給構造その他の当該事業者の属する事業分野の実態を考慮しながら、事業の再生を支援することである。

同法のなかで労働組合等との協議については、「再生支援を決定するかどうかを決定するに当たっては、事業の再生支援に係る申し込みをした事業者における事業再生計画についての労働者との協議の状況等に配慮しなければならない」と定められている。

(3) 改正会社更生法

会社更生法が全面改訂され、二〇〇三年四月一日に施行された。

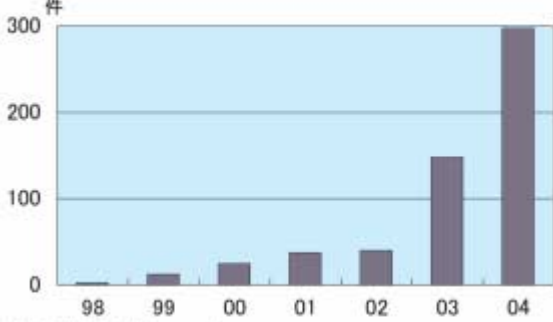
改正法の目的は、経済的に窮境にある大規模な株式会社迅速かつ円滑な再生を可能とするための、会社更生手続きの迅速化・合理化である。

改正会社更生法では、会社更生手続きにおける労働組合等の関与が大幅に拡大され、次のように整備された。

・裁判所は、更生手続開始の申立棄却・開始決定に際して労働組合等（過半数組合または過半数代表者である過半数労働者代表）の意見を聴取すること（法二二条一項）。

・裁判所は、営業譲渡許可、更生計

図8 日本企業に対する投資会社の
投資件数推移



資料：株式会社レコフ「marr」

画の認可・不認可決定に際して労働組合等の意見を聴取すること（法四六条三項、法一九九条五項）。

・裁判所は、債権者集会の期日を労働組合に通知すること（法一一五条三項）。

・財産状況報告集会において労働組合が意見を述べることができること（法八五条三項）。

・裁判所は、更生計画案について労働組合等の意見を聴取すること（法一八八条）。

・裁判所は、更生計画の認可・不認可の決定結果を労働組合等に通知すること（法一九九条七項）。

なお、旧会社更生法では、労働組合の関与についての条項は、「裁判所は、更生計画案について労働組合等の意見を聴取すること（法一九五条）」と規定していただけた。

投資ファンドによる 企業買収と労使関係

純粋持株会社解禁に伴う労使関係のあり方については、旧労働省の「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会」が一九九九年一二月、団体交渉当事者としての持株会社の使用者性の問題について「これまでの判例の積み重ねを踏まえた現行法の解釈で対応することが適当」などとすす中間まとめを発表している。

一方、新たな課題として浮上しているのが投資ファンドなどによって買収された企業における労使関係のあり方である。図8にあるように、日本企業に対する投資件数は、増加の一途をたどるなか、短期間企業価値・利益の向上と目的とし、純粋持株会社とは異なつて、労働条件の決定に積極的に関与するケースもあらわれている。昨年三月に「東急観光」を買収した投資ファンドが組合員への一時金支給などを拒否し、労組が投資ファンド運営会社に団体交渉を求めたが、同社がこれに応じず、労組は不当労働行為の申し立てを行った。

こうした状況を受け、厚生労働省では、「投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会（座長・西村健一朗京都大学教授）」を五月二七日に立ち上げ、①投資ファンド等による被買収企業の労働条件決定への関与等労使関係の実態②投資ファンド等の団体交渉当事者としての使用者性の判断の在り方について検討を始めた。来年一月中旬を目途にとりまとめを行う予定だ⁴。

投資ファンドが買収先の社員の労働条件変更などについて、事実上の権限を持つ場合は、「使用者」として労働組合との交渉に応じる必要も出てくるためだ。労働組合法では「使用者」は労働組合との交渉を拒むことができないと定めている。使用者の条件は判例に基づき判断されており、法律などで明確にはなっていない。

厚生労働省は、これまで議論してこなかった新たな類型の持株会社等（主に企業買収により事業拡大を行う事業会社）の「使用者の有無」についての解釈を明確にしたいと考えた。研究会では労使、投資ファンド、被買収企業などからのヒアリングを行い実態把握し、またアメリカの例を実態調査するなどして今後のあるべき姿について検討する。

労組の役割

このように法制度の整備や最近の企業買収の動向をみると、企業組織再編はますます活発化するものと思われる。その際、労働者の雇用、労働条件を確保するため、労組の果たす役割が重要性を増していくだろう。その一方で、経営側からの事前の情報提供はインサイダー取引に抵触する恐れがあり、スピード経営が求められる時代で企業組織再編はタイトなスケジュールで進められるなど、組合の関与が難しい面がある。常日頃から経営に関する情報の収集、分析、そして健全な労使関係を構築しておくことが肝要であるといえそう。

〔注〕

1 会社分割の際の労働契約の取扱いについては、「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」（二〇〇一年四月一日施行）により、労働者との協議の義務づけなど労働者保護のための規定が整備された。

2 厚生労働省ホームページ

http://www2.mhlw.go.jp/kyuwa/rousei/20000210_01/20000210_01_r_beten.html

3 厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/08/s0822-3.html>

4 厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/s0527-8.html>

「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会」中間とりまとめ（平成一一年一二月二四日）では、純粋持株会社において使用者性が推定される可能性が高い典型的な例としては次のようなものが考えられるとしている。（一）純粋持株会社が実際に子会社との団体交渉に反復して参加してきた実績がある場合、（二）労働条件の決定につき、反復して純粋持株会社の同意を要することとされている場合

【参考文献】

みずほ総合研究所「企業再編の実務」二〇〇三年
文藝春秋「企業再生とM&Aのすべて」二〇〇五年
株式会社レコフ「marr」二〇〇四年二月号
日本労働弁護団「働く人のための企業再編リストラ対策実践マニュアル」二〇〇一年
商事法務研究会「企業再編のすべて」二〇〇一年
労働政策研究・研修機構「人材・雇用の面からみた事業再生」二〇〇五年