

小特集 企業組織再編と 労使関係の課題

企業組織の再編件数が増加の一途をたどっている。バブル崩壊以降の長期にわたる厳しい経営環境のなか、企業は組織再編を活発に行うようになった。景気が回復局面に入ってから、グローバル化の影響もあり、さらなる経営効率化に向けた企業組織の再編は今後も拡大するものとみられる。

組織再編は一方で、労働者の雇用や労働条件などに直接影響を及ぼすことになる。調査部が実施したアンケート・ヒアリング調査から浮かびあがった企業組織再編の実態を紹介し、「新会社法」の施行による組織再編面への影響を考える。



企業組織再編に伴う 労働関係上の諸問題に関する調査研究

調査部 才川智広

「東京三菱銀行とUFJ銀行の合併」や「M&Aコンサルティングによる阪神電鉄株式の大量取得」など、このところM&A（企業の合併・買収）に関する話題には日々事欠かない。それほど企業は、経済環境の急激な変化に対応するため、営業譲渡、合併、会社分割といった企業組織の再編を活発に行っている。

件数（発表ベース）^①は、前年比二二三%増の二七三〇件と過去最高を記録した。また、投資会社によるM&Aも増加し、二一%増の三五八件だった（株式会社レコフ調べ）。

法律面でもこうした流れに沿った整備が進み、昨年六月に成立し、五月に施行予定の「新会社法」では、企業組織再編の選択肢が増えたほか、手続きが簡易になるなど、再編がより迅速に

行えるようになった^②。

企業組織の再編では、企業の経営戦略面ばかりに目を奪われがちだが、そこで働く労働者の労働条件や雇用など労働関係に与える影響は大きい。

労働政策研究・研修機構ではこうした状況を踏まえ、企業組織再編時における労働者の取り扱い（労働条件の変更、解雇の有無など）、労働者や労働組合の手続きへの関与など、労働関係

上の問題点の実態を把握することとした^③。

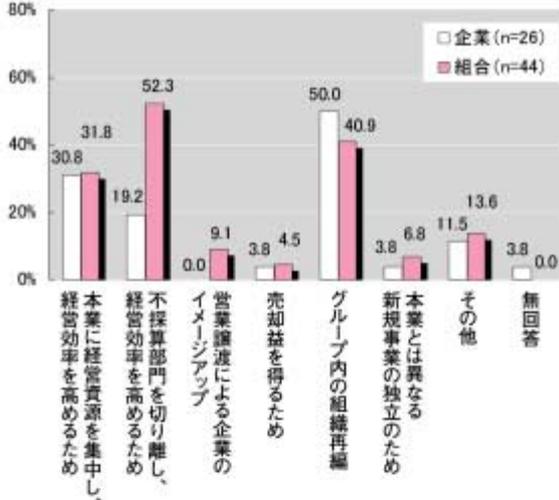
調査研究に当たっては、企業・労組を対象としたアンケート調査により企業組織再編の全体傾向を把握するとともに、営業譲渡を経験した労使を中心にヒアリング調査を実施した。本稿では、アンケート調査結果の概要とヒアリング調査により得られた実態と昨今急増している投資ファンドによる営業譲渡の事例を紹介する。

企業組織再編手法と 労働条件

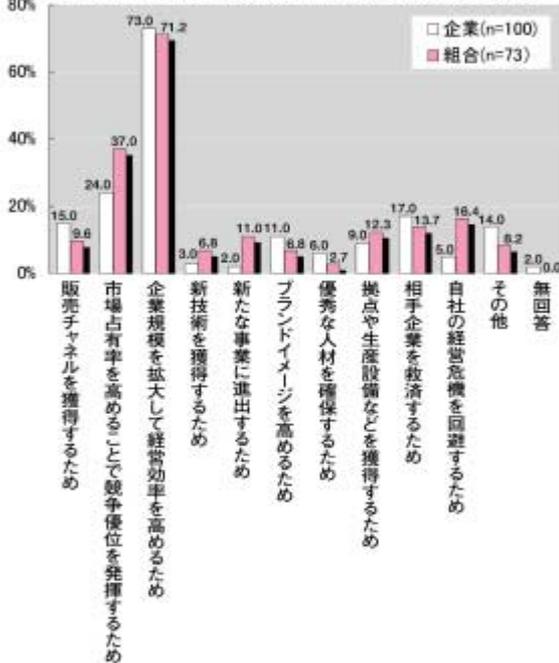
企業組織再編を行う際、その具体的手法として営業譲渡、合併、会社分割といったスキームを選択することになる。

すべての組織再編は、労働者の雇用

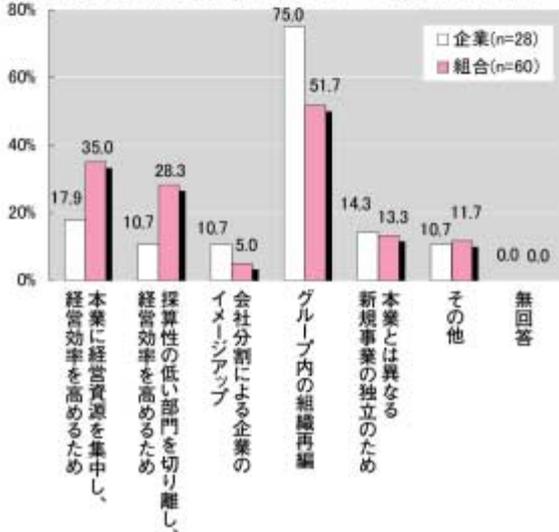
図表1 営業譲渡の目的(複数回答)―企業調査・組合調査―



図表2 合併の目的(複数回答)―企業調査・組合調査―



図表3 会社分割の目的(複数回答)―企業調査・組合調査―



や労働条件などに影響を及ぼすが、各スキームによって法的な枠組みが異なっており、影響の出方にも違いがある。合併では、労働契約は商法一〇三条により包括的に承継される。また、会社分割については、労働契約承継法とそれに基づく指針により労働契約の承継を含めた労働者の保護に関する措置が講じられている。これに対して、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については、雇用・労働条件の承継や、労働組合との協議のあり方などという点において、法的ルールが未整備の状態となっており、トラブルとなった場合、判例によって個別事例ごとに解決されている。

営業譲渡による組織再編時の法的措置のあり方を中心に検討した厚生労働省「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」では、営業譲渡の多様性を考慮すると一律なルール設定は困難であることなどを理由に立法的措置は不要としつつ、企業が講ずるべき措置などに関する指針を策定することが必要であると報告(二〇〇二年八月)をまとめており、同省で指針の策定に向け検討を行うこととしている。

企業組織再編の概況

企業調査から、企業組織再編スキームごと(営業譲渡・合併・会社分割)の過去三年間(平成一三年四月から平成一六年三月まで)における実施の有無をみると、実施していないとの回答がいずれのスキームでも約九割と大多数を占める一方、「営業譲渡」を行ったとする企業が三・二%、「合併」二・一%、「会社分割」は三・四%となっている(組合調査では、「営業譲渡」が、七・〇%、「合併」一一・六%、「会社分割」九・五%)。企業組織再編の目的をたずねたところ、「営業譲渡」を実施したところでは、「グループ内の組織再編」(五〇・〇%)とする回答が多く、次いで「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」(三〇・八%)、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」(一九・二%)などがこれに続いている(図表1)。

「合併」では、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」(七三・〇%)との回答が最も多く、「市場占有率を高める競争優位を發揮」(二四・〇%)がこれに続いている(図表2)。また、「会社分割」では、「グループ内の組織再編」(七五・〇%)との回答の割合が最も高く、続いて「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」(二七・九%)、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」(二〇・七%)など、営業譲渡と似た傾向を示している(図表3)。

企業組織再編が労働組合へ与える影響

組合調査から、企業再編が組合の活動や組織にどのような影響をもたらしたかをみると、再編のスキームによって違いがあり、「営業譲渡」についてはマイナスの影響、「会社分割」では「影響なし」、「合併」はプラスの影響を指摘する組合が最も多くなっている(図表4)。「営業譲渡」では、マイナスの影響を指摘する組合が五〇・〇%と過半数を占め、「影響なし」が三四・一%で、プラスの影響があったとするのは四・五%と僅かとなっている。「会社分割」では、「影響なし」が四五・〇%と最も多く、次いでマイナスが四一・七%、プラスの影響が

あったとする回答は八・三％と少ない。一方、「合併」では、プラス(三三・五・六％)がマイナスの二四・七％を上回っており、「影響なし」は三四・二％となっている。

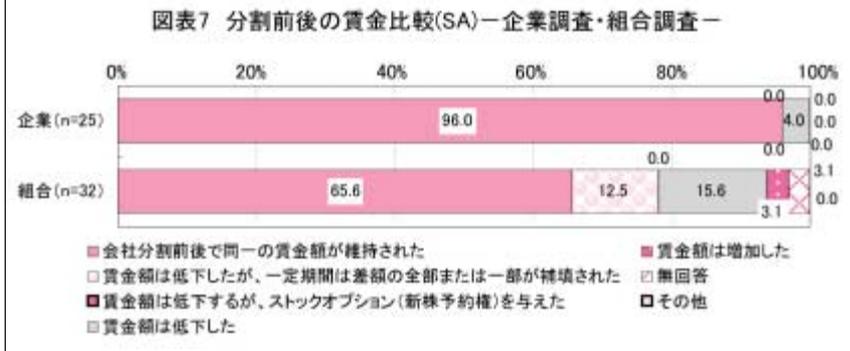
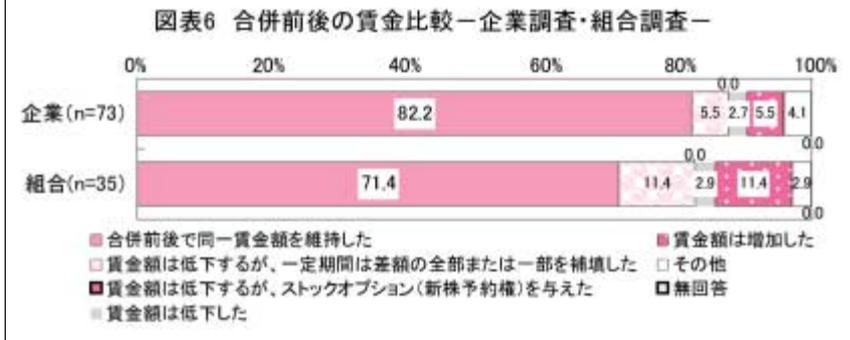
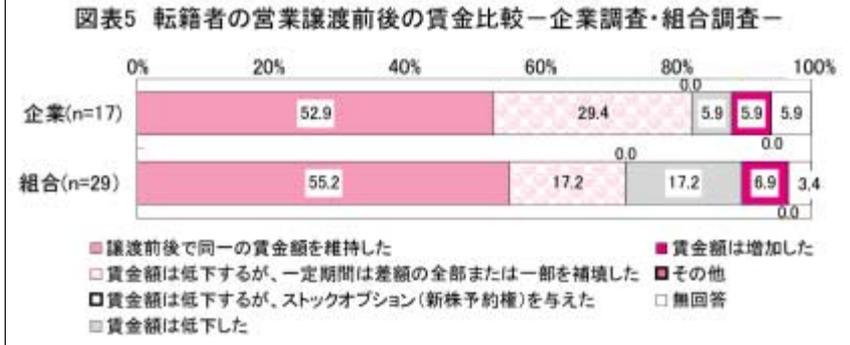
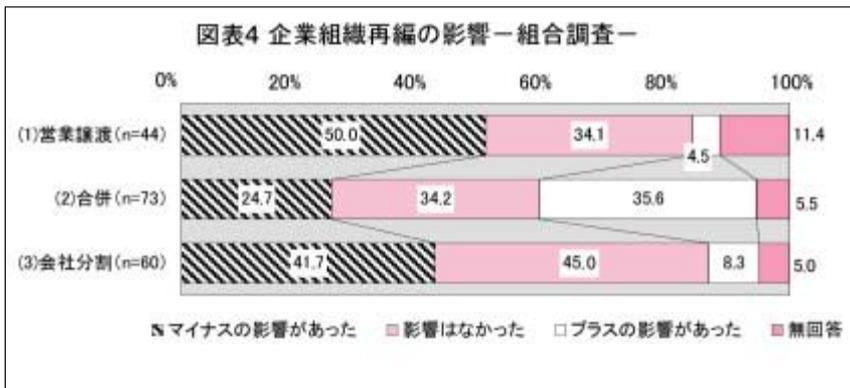
企業組織再編に伴う雇用・労働条件の変化

では、実際に企業組織の再編にあたって、労働者の雇用・労働条件はどのように変化あるいは承継されているのだろうか。

①賃金

「営業譲渡」「合併」「会社分割」のスキームごとに企業組織再編前後の賃金がどのように変わっているか比較したところ、大きく異なる結果となった。「合併」「会社分割」では、大多数の企業が企業組織再編前後で「同一の賃金額を維持した」(合併二八・二％、会社分割二九・六・〇％)としているのに対して、「営業譲渡」では、約半数(五二・九％)でしか再編前の水準が維持されていない結果となっている(図表5、6、7)。

その他、「営業譲渡」を実施した企業では、三割弱(二九・四％)が「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部または一部を補填した」と回答し、「賃金額が低下した」は五・九％だった(図表5)。



との回答が、ともに三〇・〇％で多く、続いて「三割以上」が二〇・〇％となっている。

ヒアリング調査では、転籍・移籍後の処遇制度の変化を聞いた。それによると、再編元企業の制度を承継するか、再編先企業のもの新たに適用するか、あるいは新たに人事制度を策定するかというケースに三分された。

業績が好調で、より経営効率を高める目的で組織再編を実施している事例では再編元の制度が承継されていた。

一方、経営難に陥っているところや、経営破綻・倒産した企業でも、

実際の譲渡、合併、分割が実施される時点では、労働条件が承継されているケースは少なくないものの、それ以前に希望退職の募集や賃金カットなどの労働条件の切り下げが実施されていることがほとんどだ。

また、ファンドが受け皿の場合や経営難(倒産)による再編のケースでは、年功的要素をなくし、成果主義的要素が強い人事制度に変更される傾向にある。

転籍・移籍にともない不利益が生じた場合の取り扱いについては、差額分を一時金などに上乗せするなどの措置

を講じて労働条件の維持に努める事例があった反面、大幅な労働条件の切り下げが行われているケースも見られた。

民事再生法適用のP社の事例では、譲渡先企業であるファンドが短期間で経営を再建させ、転売する方針だったため、一般的なコスト圧縮が実施され、新会社での労働条件は軒並み低下していた。

また、転籍時には労働条件を承継するが、将来の見通しとして、「年功的な処遇を薄めた賃金制度に変更した上での労働条件の統一」や「譲渡先企業の労働条件への段階的な移行」を示唆

するケースが散見された。

②退職者の状況

「営業譲渡」「合併」「会社分割」すべてのスキームで企業組織の再編にあたり退職者が発生している。退職者が「いた」とする割合は、「合併」で最も高く約五割（四八・〇％）、次いで「営業譲渡」三四・六％、「会社分割」で一七・九％となっている。退職の種類は、ほぼすべてが「希望退職」であるが、いずれのスキームでも「解雇」を行ったとする回答が数社あった。また、「その他」として、自己都合退職や選定年制度の実施などが見られた。ヒアリング調査では、企業組織再編に伴う労働者の取り扱いが「転籍・移籍が主流だったが、一部に出自扱いの事例もみられた」。

転籍の同意確認については、ほぼすべての事例で実施されていた。転籍拒否者は総じて少ないが、倒産事例では大量の拒否者が生じていた。その理由は、提示された労働条件が極端に低かったり、あるいは先行きに不安を感じたり、倒産に至るまで賃金等労働条件が悪化しているため、新会社で再雇用されるよりも退職金をもらって辞めたほうがベターであると判断してのものと思われる。結果として、新会社での再雇用募集人数に満たなかったケースもあった。

③退職金

企業組織再編に伴う退職金制度の取り扱いについては、賃金額の比較と同様に「営業譲渡」「合併」「会社分割」の各スキームで大きく異なる結果となっている。

「営業譲渡」が実施された企業では、譲渡先に転籍した労働者の退職金は一旦清算される場合が多い。「転籍時に譲渡元で退職金を清算し、譲渡先の退職金制度で、勤続年数をゼロから起算」する制度を採用したとする割合が高く（五八・八％）、「清算して、譲渡先の退職金制度を適用（勤続年数は通算）」が一・八％となっている。なお、その際、移籍金や転籍補償金などの加算一時金は「支払わなかった」とする回答が六四・七％と約三分の二を占め、「支払った」ところは二九・四％となっている。

「合併」では、「移籍時に清算せず、合併先の退職金制度を適用」とする回答の割合が高く（五六・二％）、合併先の退職金制度を何らかの形で適用している。「会社分割」では、「移籍時に清算せず、分割元の退職金制度を適用」が三二・〇％、「移籍時に清算せず、分割先の退職金制度を適用」は三二・〇％、「移籍時に清算して、分割先の退職金制度を適用（勤続年数はゼロから起算）」が二四・〇％になっており回答が三つに分かれた（図表8、9、10）。

また、組合調査から企業組織再編にかかわる退職金受取水準の変化をみると、「合併」「会社分割」では、「やや下がる」や「大幅に下がる」といった回答が若干見られるものの、ともに過半数（合併Ⅱ五一・四％、会社分割Ⅱ六二・五％）が「ほぼ同水準」が維持されたと答えている。その一方、「営業譲渡」の場合には、「ほぼ同水準」との回答は、約二割（二四・一％）にとどまっており、「大幅に下がる」（二〇・三％）、「やや下がる」（二二・八％）の比率が「合併」「会社分割」を大きく上回っている。「営業譲渡」時には賃金額と同様に、退職金受取水準についても「合併」「会社分割」に比べてダウンする割合が高く、労働条件が低下するケースが多い。

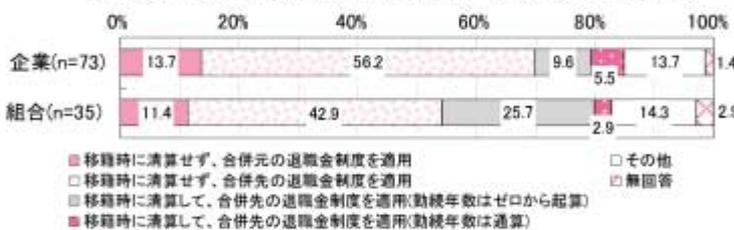
他方、「やや上がる」や「大幅に上がる」と回答した組合は、いずれのスキームにおいても極く少数である。

「営業譲渡時のヒアリング調査事例では、出向扱い、グループ内再編の場合を除き、退職金は一旦清算される事例が多く、何らかの加算金があったのは僅かだった。数次に渡って譲渡を行っているF社の事例では、「転籍者に対する配慮によって、本体に残留する従業員の不満が高まらないよう回数を経るごとに加算金を減額」していた。ファンズが受け皿となっている企業再編事例では企業再生の負担となると考えられ退職金制度が廃止された事例もみられた。

図表8 営業譲渡時の転籍者の退職金の扱い—企業調査・組合



図表9 合併に伴う退職金制度の変化—企業調査・組合調査—



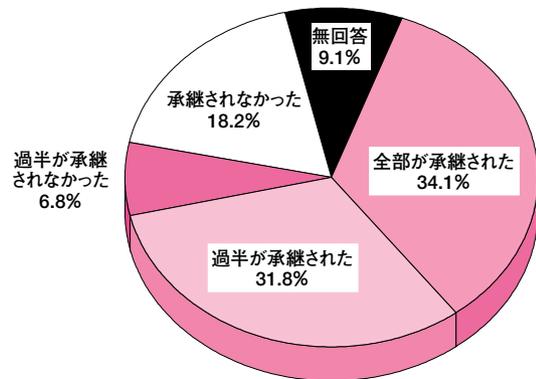
図表10 会社分割に伴う退職金制度の変化—企業調査・組合調査—



図表11 労使協議の内容(n=40、複数回答)―組合調査―



図表12 営業譲渡に伴う労働協約の承継(n=44、SA)―組合調査―



倒産の場合、労働債権である退職金の支払いが大きな問題となりうる。P社・S社の事例では、譲渡時に資金繰りがつかず退職金を全額支給することができなかった。

P社では、新会社に転籍しなかった人の退職金については支給できなかったが、新会社に転籍した人の退職金は資金繰りがつかず退職時点で支給できなかった。しかし、労組の交渉により、三年かけて全額支給に至っていた。

S社の事例では、退職金の扱いについて、会社は、①一〇〇%支給↓転籍せず退社②六〇%支給↓契約社員として転籍③二五%支給↓正社員として転籍――の三つの選択肢を提示し、会社に残った者に対する今後の業績による

労使協議等の状況

追加支給を条件に実施されていた。営業譲渡に係る転籍については、十分な情報提供、協議を行い、従業員個々の同意を得る必要がある。

合併や会社分割の場合と異なり、営業譲渡では、権利義務が個別的(特定承継)にされるため、労働者の労働契約の承継は、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(民法第六二五条)。また、譲受会社が、譲渡部門の一部の労働者の労働契約を承継するために、承継予定労働者の選定を行う時は、労働組合の所属による不利益な取り扱いといった不当労働行為など、法律に違反する行為を行ってはならない。

また、譲渡会社が、承継予定労働者の労働契約に関し、その労働条件を変更して譲受会社に承継させる場合には、譲渡会社は、承継予定労働者から、労働契約の承継に関する同意を得る際に、労働条件の変更についても同意を得る必要がある。

では、実態は、どのようになっているだろうか。組合調査から、営業譲渡契約の締結にあたっての労使協議の状況をみると、ほぼすべての組合が労使協議を実施したとしており、労使協議の内容は、「営業譲渡に伴い転籍させる労働者の範囲(七五・〇%)」、「営業譲渡に伴う転籍を希望しない労働者の取扱い(七五・〇%)」、「営業譲渡に伴い転籍させる労働者の労働条件の維持(七二・五%)」等、転籍に関連する契約内容の変更・継承に関連する事項が中心となっている(図表11)。

営業譲渡に際しての情報提供や労使協議のプロセスについての評価については、「やむを得ない」とする回答が最も多く六五・九%。これに対して「満足している」との回答は約二〇・五%にとどまっている。六・八%の組合は「納得できない部分が多々ある」としている。

労働協約の承継については、譲渡先企業に「全部承継された」と回答した

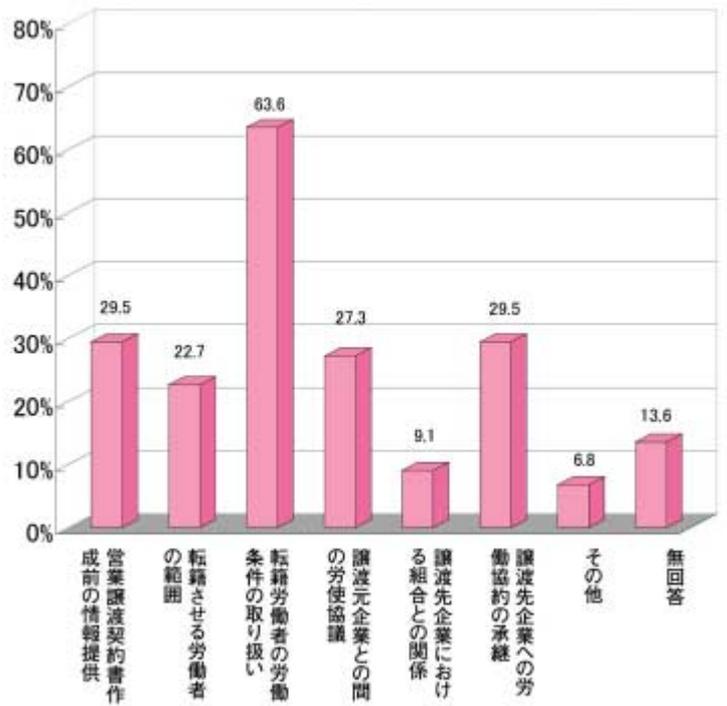
組合は三四・一%であり、「過半が承継された(三一・八%)」と合わせると三分の二の組合で労働協約の多くの部分が承継されたと回答している(図表12)。

また、営業譲渡の際に労働関係上もつとも問題となったのは、「転籍労働者の労働条件の取扱い(六三・六%)」であり、「営業譲渡契約書作成前の情報提供(二九・五%)」、「譲渡先企業への労働協約の継承(二九・五%)」、「譲渡元企業との間の労使協議(二七・三%)」、「転籍させる労働者の範囲(二二・七%)」などが続いている(図表13)。

情報提供の状況やその時期については、各スキームとも情報提供が「された」とする回答が約九割と高く、またその時期についても「二カ月前より前」が約八割と、比較的早い段階から情報提供されていた。

ヒアリング調査でも、労働組合や社員に説明する時期は状況により異なるが、総じて比較的早い段階で説明している事例が多かった。また労働組合役員に対しては公式に説明する前にそれよりもさらに早く内々に打診しているケースも少なくなかった。労使のコミュニケーションがうまくとれているところでは、経営側が労組の果たす役割の重要性を認識しており、とくに経営難による再編事例では従業員の理解を得て、納得してもらうために、早い時期に打診している事例も見られた。これに対して、インサイダー取引

図表13 営業譲渡時の労働関係上の問題点 (n=44, 複数回答) - 組合調査 -



の問題やスポンサー選定などデリケートな部分が多く含まれるような案件では、従業員、組合への情報開示が遅れ、プレス発表の数日前、営業譲渡日の数日前という事例も散見された。倒産したR社の事例では、事前に面接等が行われることもなく、営業譲渡締結日にいきなり解雇通知されていた。

企業組織再編における課題

アンケート調査とヒアリング調査の結果をみると、「営業譲渡」では、「合併」や「会社分割」に比べ、賃金や退職金受取額などの労働条件水準が低下することが多く、また、一定の雇用が維持されることが少なくないものの、全員一旦解雇して再雇用するケースが

多く、労働者にとっては厳しい選択を迫られる状況が生じやすいスキームであるといえる。現状では、労働者保護を促すための手立てがとられていないが、「営業譲渡」時の労働契約の取り扱いやその手続きについて何らかのルールの策定が早急に必要だろう。

〔注〕

(一)「営業譲渡」「合併」「買収」「資本参加」「出資拡大」の合計件数。

(二)企業組織再編を巡る法整備については、本誌二〇〇五年七月号参照。

http://www.jil.go.jp/kokunai/btl/bn/2005-7/p12-15.pdf

(三)今回の調査で対象とした企業組織再編スキームは、「営業譲渡」「合併」「会社分割」である。

**事例研究
タカラブネ**

**自主再建を断念
投資会社に営業譲渡**

バブル期以降、洋風生菓子市場は、消費者の生活水準の向上による嗜好の高級化とコンビニエンスストアで販売される安価な生菓子市場とに大きく二分化された。こうしたなか、洋菓子大手タカラブネは主力事業である多店舗展開型による洋風生菓子販売事業は厳しい状況に直面。また、過去の事業多角化の整理・処理と有利子負債負担が経営を大きく圧迫し、二〇〇三年一月二四日に民事再生法申立に至った。

経営破綻に至るまで

倒産に至るまでには、経営を再建するための様々な手立てを労使協議しながら打ってきた。一九九三年に取り組んだ再建緊急計画では、定期昇給の停止、賞与の減額、四五歳以上の早期退職優遇制度などを実施。続いて一九九八年に三五歳以上の早期退職優遇制度、二〇〇一年に京都第二工場を閉鎖した。賃金水準についても、一九九八年以降低下し続けており、年収ベースで平均三割程度ダウンしている。

再生ファンドに営業譲渡

〇三年二月五日の民事再生手続き開始決定後、タカラブネへの支援を表明していた東京海上キャピタルと〇三年四月四日に、東京海上キャピタルが出資・運営するスイートガーデンとの間

で、営業譲渡計画を締結した。一方、産業活力再生特別措置法(経営資源活用計画)の認定も受けており(認定日は〇三年六月二六日)、不動産取得税の軽減などの支援措置を受けている。

新会社のスイートガーデンはタカラブネが有していた経営資源のうち、京都第一工場及び不採算の直営店を閉鎖したうえで、残る直営店・フランチャイズ店を通じた小売事業とともに菓子食品に関する卸売事業とそれに係わる製造・営業・物流事業を譲り受けた。

従業員は全員いったん解雇

従業員は、全員いったん解雇され、新会社に再雇用される形をとった。正社員四三五人及びパートタイマー二八二人(〇三年四月三〇日時点)のうち新会社に採用されたのは、正社員二五二人、パートタイマー一五六人だった。投資ファンドは、組織のスリム化による再生と、企業価値のアップを狙い、三年を目標に好条件で売却することを目指していた。そのため、ファンド側はコスト削減への意欲が強く、できるだけ雇用を確保しようとする組合側と企業側の溝は深かった。

労働債権である退職金については、解雇・自己都合で会社を離れた者に優先的に全額支給された。新会社に再雇用された者については、〇三年七月末までに三割支給する予定だったが資金繰りがつかず、まず一割だけ支給された。最終的には、〇四年の八月までに退職金は満額支払われたものの、加算金は一切なかった。パートタイム労働者については離職、再雇用にかかわり

なく全額支給された。

新会社では、退職金制度は廃止され、賃金水準も軒並み低下した。営業職の下げ幅は少なかつたが、工場勤務者の下げ幅は大きく、とくに中高年の一部では五割切り下げられるケースもあった。なお、組合三役で新会社に転籍したものは一人だけだった。

賃金体系は、職能等級制度から成果給に移行した。その他、住宅手当、出張規程、スーパードライザー手当、社宅規程などが、すべて変更され、軒並みその水準は低下した。

労使協議の状況

労使協議は通常、月に一回開催されていた。その際には、経営側が経営状況等を細部に至るまで説明している。ほかの案件が発生した場合には、都度交渉していた。

本案件について、インフォーマルな形で組合三役に対して、民事再生を申請する以外ないという話が伝えられたのは、〇二年一月頃。労組は、実際に営業譲渡契約が締結されるまでに、譲渡にあたっての労働条件の取り扱いについて、説明を求め、従業員全員の雇用維持を最優先に、賃金カットも認める姿勢で交渉を積み重ねた。新会社移行に関する具体的な説明が公式にされたのは、〇三年二月二八日の労使協議会で、①再建計画案②何人程度新会社で採用できるかという大枠の人数③新会社への応募権は全員が持つがその採用基準は新会社が独自に決めて採用する④現行賃金、労働条件は保障されず、新会社における賃金制度が適用される⑤退職金制度は引き継がず営業

譲渡日をもって廃止する——などの案が示された。

また、従業員個人に対する説明は、新会社で再雇用する場合の賃金額（格付け）のみだった。その時点では、新会社での賃金体系、労働条件、勤務地については提示されなかった。

新会社への移行案が示されてからは、三週間に一回ぐらいのペースで雇用・労働条件や退職金全額支給などについて労使協議を実施した。

労働面の課題

営業譲渡後、ユニオンショップ協定がなくなり、また賃金の低下や経営側の労組に対する姿勢を見て多くの組合員が組合から脱退した。

旧タカラブネの人事部は労組、労使交渉の必要性を認識しており、厳しい環境下にあっても労使の信頼関係を保っていた。しかし、支援に乗り込んできた投資ファンドは、労働組合との交渉にも消極的で、「労働組合は必要でない、労働組合と協議しても生産効率向上には繋がらない」という発想だ（田中啓司労組委員長Ⅱ当時）と、労組側もみていた。

新会社でも労組が結成されているが、経営側は交渉拒否こそしないものの形式な対応に終始し、実質的な交渉を持つ状況には至っていない。

田中氏は、自ら労使交渉に携わった経験から、民事再生手続きの過程について、①資本が変わることによって、なぜ一気に労働条件、労働契約等が変更させられるのか②労働組合幹部へ不当に低い労働条件提示などの選別的取り扱いが不当労働行為ではないか③裁

判所が労働債権の放棄まで同意を求めたことは公序良俗に反し、認めがたい

——ことなどを問題点として指摘して

調査概要

I. アンケート調査

(1) 調査の対象

①企業調査

対象：従業員規模100人以上の企業 3,000社

調査方法：郵送による調査

抽出方法：帝国データバンクのデータベースから抽出

②組合調査

対象：労働組合 2,784組合

調査方法：郵送による調査

抽出方法：厚生労働省「労働組合実態調査」対象組合（単位労働組合）

(2) 実施期間

平成16年5月24日～平成16年6月14日

(3) 回収状況

回収件数：企業調査 824件（回収率 27.5%）

組合調査 629件（回収率 22.6%）

主な調査項目は、企業組織再編（営業譲渡、合併、会社分割）の状況・目的、企業組織再編に伴う労使協議等の状況・労働条件の変化・労働者の雇用等である。

II. ヒアリング調査

ヒアリング調査は企業組織再編の実態・そこでの課題を探るべく、営業譲渡を実施した企業労使を中心に調査した。調査対象、実施要領は以下の通り。

(1) 対象企業・組合

A社（自動車等小売業・労組）、B社（紙パルプ製造業・労使）、C社（百貨店・労組）、D社（自動車部品付属品卸・企業）、E社（サービス・労使）、F社（精密機器・労使）、G社（輸送用機器・労組）、H社（医薬品・労組）、I社（化学・労使）、J社（繊維・労使）、K社（繊維・企業）、L社（鋼材製造・企業）、M社（鉱業・労組）、N社（精密機器・労使）、O社（家電量販・企業）、P社（食品・労組）、Q社（ゴム・労使）、R社（データ通信・上部団体）、S社（運輸・労使）、T社（サービス・労組）

(2) 実施期間

平成16年9月～平成16年12月

(3) 主なヒアリング事項

企業組織再編（営業譲渡、合併、会社分割）の背景・目的、企業組織再編に伴う労使協議等の状況・労働条件の変化・労働者の雇用、労使問題等