



特集2

M
&
A
と
労
働
問
題

はじめに

本稿は、九〇年代後半から現在に至るまでの時期に、わが国において急増したM&Aを、労働問題という側面から分析して総括しようとするものである。

この一〇年余りの時期は、M&Aの急増のみならず、失業率が戦後最悪を記録したことに表れているように、労働者にとっては多くの困難を経験した時期でもある。経済・雇用情勢のかつてのない悪化を背景に、初めて本格的なM&A時代を迎えたという事実は、わが国におけるM&Aをめぐる国家的・社会的制度枠組みの形成に、大きな偏りを刻印する結果となった。資本市場法制および企業法制の相次ぐ改革によりM&Aを促進する制度は急速に整えられたのに、労働法制・各労働組合は、いまだ実効性ある制度・組織形態を見いだすことができていない。

以下、まず「M&Aと労働問題」というテーマに対する本稿の視角を示したうえで（第一章、「M&Aと労働問題の現状」を、個別事例を取り上げながら分析し（第二章）、最後に、政府レベルにおいても幾度となく策定され議論されたM&Aに対する労働者保護立法策定の経緯と今後の課題を述べる（第三章）。

第一章 M&Aと労働問題に対する 本稿の視角

1 「M&A」とはなにか

本稿の対象とするM&A (Mergers and acquisitions) とはなにかが、まず問題になる。注意すべきは、M&Aとは、会社法(旧商法)上の合併と株式取得による企業買収に限定されるものではないということである。M&Aを資本市場における株式取得と同視する見方は広く普及しているが、まったくの俗説である。

統計資料としては最も包括的なレコフ社編『日本企業のM&Aデータブック一九八五—二〇〇七』によると、「M&Aとは、既存の経営資源の活用を目的に企業や事業の経営権を移動すること」である。また、経済産業省・企業価値研究会の〇五年の「企業価値報告書」⁽²⁾には、M&Aの定義に関する記載があるが、それによると、M&Aとは「買収企業が対象企業への経営参加や経営を取得するための取引のこと」である。以上の定義は、「企業や事業の経営権を移動すること」あるいは「経営を取得するための取引」全般について、広く法形式(合併、会社分割、株式移転、株式交換、事業譲渡、株式譲渡、出資……)を問わず、M&Aに含めている。本稿もまた、右のような考え方にしたがって、(企業・事業の経営主体の

変更を実現する取引)をM&Aの定義とする。

実際、企業あるいは事業の経営の取得を実現するに際して採りうる法形式はひとつではないし、複数の法形式が組み合わされることも多い。たとえば、A社がB社の経営権を獲得する方法(「企業」の取得)はさまざまである。A社を存続会社として、B社を吸収合併する方法ばかりではない(合併)。B社の事業の全部を買収する方法によっても(事業譲渡、吸収分割)、B社の株式の過半数を取得するなどし、B社を子会社化することでも可能である。さらには、B社買収に際して、A社が純粋持株会社となつて、従前のA社事業部門を子会社化し、B社を子会社のひとつに加えるというやり方もある(持株会社化による経営統合)。また、A社がB社のC部門を獲得する方法(「事業」の取得)も、C部門の譲渡(事業譲渡)のみならずC部門を吸収分割によりA社に承継させる方法、C部門を会社分割等によつていったんB社の子会社としてから、A社に売却する方法(株式譲渡)⁽⁴⁾など、種々可能である。

なお、M&Aとは、グループ間の企業・事業の移動に限られない。わが国のM&Aは、グループ内M&Aの比重が比較的に高い点に特徴がある。外国企業等による敵対的企業買収はごく少数である。M&Aの実際とイメージとの差異には注意が必要だろう。九〇年代後半からのM&Aの急増は、グループ内における企業再編の活発化という側面もあり、日常用語としての「リストラ」に近いものも少なくなかったのである。

2 M&Aに際しての「労働問題」とはなにか

M&Aに際して、労働関係において何が問題となるのか。(企業・事業の経営主体の変更を実現する取引)が、どのような意味で、対象企業または買収企業の労働者の雇用・労働条件あるいは労働組合の組織に影響を与えるかという問題である。理論的に、労働問題を細かく類型化することも可能であるが、ここでは、実際上、どのようなことが問題となつてきたかを概観するにとどめる。

「M&Aと労働問題」として一般に想起されるのは、外国企業または国内ライバル企業による敵対的企業買収の動向に対して、対象企業の労働者・労働組合が経営陣と一体となつて反対するケースではないだろうか。サッポロ労働組合がステイールの買収提案に反対を表明した例⁽⁵⁾、北越労働組合が王子製紙からの買収提案に反対した例⁽⁶⁾、TBS労働組合が楽天の提案を拒否した例⁽⁷⁾、日活労働組合がUSENの買収提案に反対した例⁽⁸⁾、東洋電機製造の労働組合が日本電産による買収に反対した例⁽⁹⁾、M&A C(村上ファンド)の株主提案に対して阪神電鉄労働組合が反対声明を行った例⁽¹⁰⁾など、この型の「労働問題」は報道されることが多く、一般の注目を集めてきた。

しかし、労働問題プロバの観点からは、敵対的買収に際して対象企業の労働組合が買収企業に対して反対声明等を発表するケースは、それほど「問題」ではないことが多い。というのは、「敵対的買収」という場合、買収企業が敵対的であるのは対象企業の経営主体に対してであつて、対象企業の労働者・労働組合に対してではない。また、買収企業への反対は、対象企業の現経営陣に対する労働

による支持の表明でもあり、労使関係は良好とみることもできる。

他方、わが国のM&Aの多くは、グループ内における企業・事業の再編成やグループ間の「友好的」M&Aである。そして、このグループ内の再編成・友好的買収においてこそ、裁判闘争にもなる深刻な係争事例が惹起している。また、労組の協力の下になされた大規模な経営統合の例においても、雇用量の顕著な低下が実証研究によって明らかにされた例が少なくない。

グループ内の再編成・友好的買収において労使紛争が深刻化するのとは、自己の雇用・労働条件の維持を主張する労働者が、買収企業のみならず、雇い主たる対象企業とも敵対することを余儀なくされるからである。こうした場合、労働者・労働組合は、対象企業と買収企業との板挟みにあつて、極めて苦しい選択を余儀なくされる。本稿では、代表的事例として、東西NTTにおける構造改革の例、日本IBMにおける事業部門売却の例を取り上げる。

以上は、「M&Aと労働問題」に関する一般のイメージと実際の違いについて注意を喚起するにすぎない。M&Aに際しての「労働問題」とはなにかというテーマについては、本稿全体の意義ともかかわることでもあるので、本稿のおわりに、より理論的観点から再び取り扱うことにする。

第二章 M & A と労働問題の現状と問題点

1 M & A の活発化とその背景

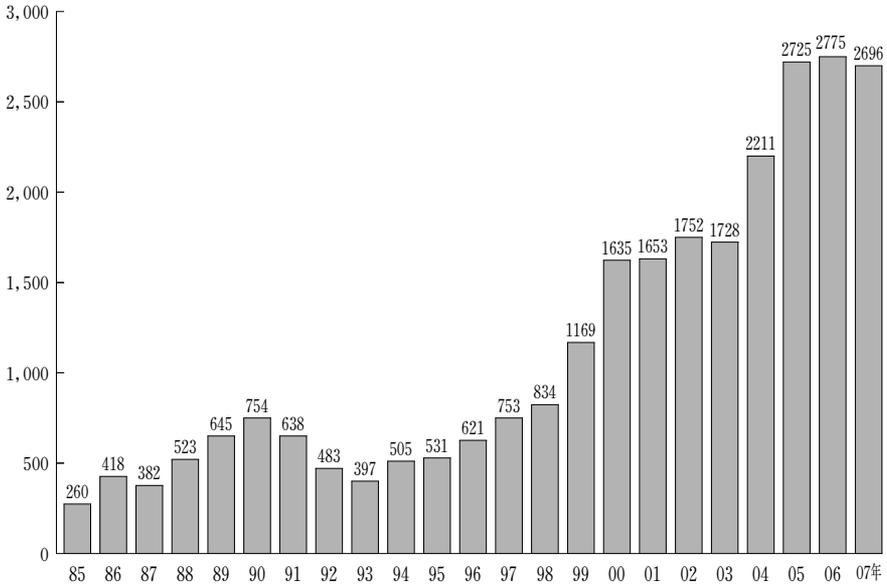
(1) グループ間M&A

まず、グループ間M&Aの件数の推移を示そう(第4図)。これには九〇年代後半からのわが国のM&A件数の急増が如実に示されている。九五年から〇五年までの一〇年間(以下、「サンプル期間」という)についてみると、五三二件から二七二五件と五倍余りの増加を示している。

マーケット別のM&A件数の推移であるが、九五年には、INZNが二五五件(構成比四八・〇%)、INOUTが二二二件(同四一・八%)、OUTINが五四件(同二・二%)であるのに対し、〇五年には、INZNが二二九件(同七八・一%)、INOUTが四一一件(同二五・二%)、OUTINが一八五件(同六・八%)となっている⁽¹⁾。なお、〇七年では、INZNが二〇二二件(同七五・〇%)、INOUTが三六六件(同二一・三・六%)、OUTINが三〇八件(同二・四%)である。

マーケット別推移に示されているのは、国内企業同士のM&Aが多数を占めること、国内企業による外国企業・事業の取得事案は、件数は増えているものの構成比はむしろ縮小していること、外国企

第4図 グループ間M&A件数の推移



(出所) レコフ社編『日本企業のM&Aデータブック 1985-2007 第1巻』(レコフ, 2008年) 7頁。

業による国内企業・事業の取得事案は、件数は六倍近くに増加したが、構成比は一〇%前後を推移していることである。M&Aの構成比の推移という側面から眺めると、この一〇年余りのM&Aとは、実は、国内企業間のM&Aの大幅な増加なのである(四八・〇%から七八・一%と、三〇ポイントも上昇している)。

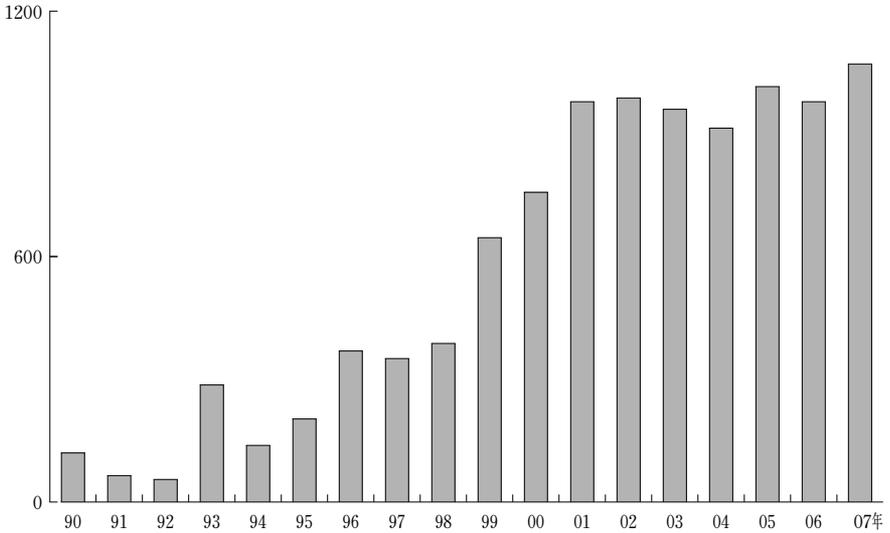
また、形態別の推移をみると、九五年には、合併三三件(構成比六・二%、買収一九六件(同三六・九%)、事業譲渡九七件(同一八・三%、資本参加一九八件(同三七・三%)、出資拡大七件(同一・三%)であったが、〇五年には、合併八八件(同三・二%)、買収一一〇八件(同四〇・七%)、事業譲渡四〇八件(同一五・〇%)、資本参加九〇二件(同三三・一%)、出資拡大二一九件(同八・〇%)となっている。なお、〇七年では、合併七八件(同一・九%)、買収一二二六件(同四一・八%)、事業譲渡四一三件(同一五・三%)、資本参加七八四件(同二九・一%)、出資拡大二九五件(同一〇・九%)である。

形態別推移からは、この間の買収件数の飛躍的な増加を確認できるが、構成比には大きな変化は認められない。

(2) グループ内M&A

次に、九〇年代からのグループ内のM&A件数の推移を示す(第5図)。サンプル期間についてみると、九五年は、総件数二〇〇件、うち合併一五七件(構成比七八・五%)、買収二一件(同一〇・五%)、事業譲渡一〇件(同五・〇%)、資本参加一一件(同五・五%)、出資拡大一件(同〇・五%)、〇五年は、総件数一〇〇九件、うち、合併五七九件(同七八・五%)、買収一〇三件(同一

第5図 グループ内M&A件数の推移



(出所) レコフ社, 前掲書, 18頁。

○・二％、事業譲渡二九六件(同二九・三％)、資本参加一五件(同一・五％)、出資拡大一六件(同一・六％)である。なお、〇七年では、合併六三七件(同五九・四％)、買収一一五件(同一・七％)、事業譲渡三〇七件(同二八・六％)、資本参加九件(同一・八％)、出資拡大四件(同一・四％)となっている。

グループ間M&Aと比較すると、九〇年代後半からのM&A件数の飛躍的増大という点では同じだが、グループ内M&Aは〇一年頃から一〇〇〇件前後で安定しているのに、グループ間M&Aは〇六年頃まで件数が伸び続けたという点に差異が認められる。おおまかにいって、グループ内M&A件数はグループ間M&A件数の半分くらいであることも分かる。わが国におけるグループ内M&Aの比重の高さを示すものである。形態別の推移をみると、各形態の構成比が安定していることはグループ間M&Aと同じだが、グループ内M&Aの場合には合併の構成比が突出して高く、事業譲渡の構成比も比較的高いことが指摘できる。

(3) 近年のM&Aの特徴とその背景

では、上掲の統計数字に示される近年のM&Aの特徴とその背景はなにか。近年のM&Aブームについては、経済産業省の企業価値研究会と経済産業研究所によって体系的な分析が示されている。〇五年の『企業価値報告書』によると、九〇年代後半のM&Aは「産業再編型」とされ、銀行や素材産業など幅広い業種において、同業他社同士の大型再編が中心であった点、外資が関与した例もあった点、さらには、いずれも友好的なM&Aであった点の特徴とされる。九〇年代後半からのM&A急増の背景として、同報告書が専ら

挙げているのは、九七年の独禁法改正による純粹持株会社制度の解禁および商法改正による合併制度の簡素化に始まる一連の「M&Aに関する大きな制度改革」である。

二〇〇〇年以降さらに増加したM&Aについて、同報告書は「依然として、友好的なM&Aが主流であるものの、特にここ数年は、バブル期以降は沈静化していた敵対的な買収が増加する兆しがあるところに特徴がある」としている。敵対的買収が増加する兆しが見られる背景として、同報告書は「株式持合構造の劇的な解消（二〇一〇年間で安定保有比率が半減）、株価の内外格差（日米の時価総額格差は約四倍）や業種間格差（I-T関連の振興企業群と重厚長大型産業との時価総額の格差）、敵対的買収や外資による買収に対する抵抗感の減少、株主主権的な企業観の台頭の四つ」を挙げている。

「M&Aはなぜ増加したのか」については宮島英昭らによる経済分析が示されている。¹⁵⁾ 同分析は、まず、九〇年代後半からのM&Aブームの特徴として、次の七つを挙げる。第一に、買収の主体として外国企業が登場した点、第二に、合併が九九年をピークとして減少するのに対して、買収、営業譲渡、資本参加などが一貫して増加したこと、第三に、同一産業に属する企業同士のM&Aの割合が多なこと、第四に、グループ内M&Aの比重が諸外国に比べて高いこと、第五に、買収の主体として、事業法人のみならず、新たに再生ファンドやアクティビスト・ファンドなど多様な投資ファンドが出現したこと、第六に、近年、公開買付が急速な増加傾向にあること、第七に、二〇〇〇年代に入ると敵対的買収が初めて発生したことである。

このようなM&Aが増加した背景として、同分析もまた、まず、

九七年の純粹持株会社解禁に始まる制度改革をあげ、「制度変化だけで九〇年代後半以降のM&Aの急激な増加を説明することはできないが、それが重要な役割を果たしていることも否定できない」とする。同研究によると、わが国のM&Aブームは特定産業に集中しており、九八年の石油・石炭製品、九九年の非鉄金属、銀行・保険部門、〇一年からの小売、電気機器産業、〇三年からの情報通信産業という変遷が見られるという。これら「活発なM&Aが観察される産業の特性としては、成長機会が豊富であるか、逆に売り上げの急減や大幅な株価の変動といった負のショックに見舞われた産業である」とし、同研究は「技術進歩、規制緩和、需要増加（縮小）などに伴って発生したと考えられる産業や企業の成長性や収益性へのショック」を「M&Aの急増の主要な要因」としている。¹⁶⁾

(4) 小括

以上の統計および分析からは、この一〇年余りに急増したわが国のM&Aの特質および背景の概要を知ることができる。以上の諸結果をさらに煎じ詰めると、次の点を指摘できる。

まず第一に、この間のM&Aは、M&Aを促進する法制面での整備を前提に展開したということである。商法改正による合併法制の合理化・弾力化（九七年六月）と独禁法改正による純粹持株会社一部自由化（九七年六月）、商法改正による株式交換・株式移転制度の創設（九九年八月）は、九〇年代後半における合併（経営統合を含む）ブームを用意したことは間違いない。この時期の大規模な経営統合は株式移転制度および持株会社制度を利用したものが目につく（みずほ銀行、日本ユニパック・ホールディングス、JF Eホー

ルディングス)。また、株式交換制度は持株会社形成に利用されたほか、買収対価として自社株を利用できるため、ライブドア等の新興企業が株式市場における高評価を背景に大規模な買収を可能にし、株式分割の手法とあいまって「錬金術」とさえ評された。

過剰な設備や債務を抱えた企業の経営再建を支援する目的で制定された産業活力再生特別措置法（九九年八月）は、事業再構築計画（いわゆる「リストラ計画」）の主務官庁の認定により、税制面での減免、出資・融資の支援措置、略式組織再編等の法制面での手続き簡素化等の優遇措置を受けることができ、グループ内再編を目的とするM&Aに大いに活用された¹⁹。実際、経産省が公表している認定実績（〇五年改正前までの経産省認定案件が一五〇件、改正後は全省庁ベースで二八八件）をみると、国内の主要な企業がずらりと名を連ねており、この間のグループ内M&Aの凄まじさを物語っている。

商法改正による会社分割制度の創設（二〇〇〇年五月）、企業組織再編税制の整備（〇一年）、連結納税制度の導入（〇二年）等によって、持株会社に複数の事業子会社がぶらさがるホールディングス形態によるグループ経営の制度的環境が一応の完成を迎える。その後のホールディングス形態の普及については、枚挙にいとまがない。会社分割制度はまた、事業部門の売却を目的とする子会社化（新設分割）あるいは事業部門の吸収分割等、企業買収の手段としても積極的に利用されることになる。

会社法制定（〇五年七月）により三角合併制度が創設され、合併、株式交換、会社分割等についての対価柔軟化、簡易組織再編行為等の要件の緩和など、組織再編関係のよりいっそうの柔軟化が図

られた。

以上のように、M&Aを促進する法制改革の展開は、M&A急増の時期とびたりと重なっている。この間のM&Aは法律が先導した側面があることは否定できない。

同一産業内の再編成がM&Aの中心的地位を占めていたこともまたM&Aに関する各分析の示すところである。次節では、上記の法的手段をフルに活用した大規模な産業再編成のなかで、労働者の雇用・労働条件がどのような状況にあったかを知ることのできる代表的事例を取り上げる。

最後に、統計上はまだまだ微々たる数字にとどまるが、外国の投資ファンドによる敵対的買収事案に表れているように、買収の主体および手法の両面において新傾向が見られることも各分析の指摘するところである。この点についても、代表的事例を次節で紹介する。

2 労働問題の諸相

(1) 合併（経営統合）

——JFEホールディングスを中心に

法制面での整備を背景に、九〇年代後半のM&Aが大規模合併（経営統合）を中心としていたことは前記のとおりである。それは、こうした大規模合併において、（買収企業、対象企業の）労働者の雇用・労働条件（賃金、人事処遇制度等）は、どうなったのか。また、ホールディングス形態（持株会社の下に複数の事業子会社がぶらさがる形態）への移行に対して、労働組合はどのような対

応を迫られたのか。

今回の合併（経営統合）ブームにおける労働者の処遇等の取り扱いが高度成長期における合併の場合とは異なる特質をもっていることについては、溝上憲文によるレポートがある。²⁰⁾

従前の合併は、合併前の経営労務体制を長期間維持する「二社併存」や、管理職ポスト等については整理統合せずに両者同数とし役員等の主要ポストは両社出身者の交代制とするという「たすぎがけ人事」、さらには、賃金等の労働条件を統合する際にも「高い方に合わせる」など、従前の雇用・労働条件のみならず職制上の地位も原状維持を旨とし、従業員・労組の不満を抑えて合併を成功させることに主眼を置いた。たとえば、七〇年の旧八幡製鉄と旧富士製鉄の合併（新日本製鉄²¹⁾）や七一年の旧第一銀行と旧日本勧業銀行の合併（旧第一勧業銀行）における長期にわたる人事制度等の「二社併存」、役員の「たすぎがけ人事」の慣行はよく知られている。

これに対して、〇二年九月のNKKおよび川崎製鉄の経営統合（JFEホールディングス）の際には、合併前の労使交渉の段階から二社併存方式を排する方向性が打ち出されていたことが、川崎製鉄の労使協議に関する溝上のレポートによって明らかにされている。²²⁾ 労使協議に際し、経営側はたすぎがけ人事を行うつもりはないこと、各事業会社個別の賃金体系に移行すること、雇用面では管理・間接部門を中心とした要員効率化・経費削減分として年間三〇〇億円を見込み、〇五年までに両社で三〇〇〇人強の要員効率化を予定していることを明らかにした。

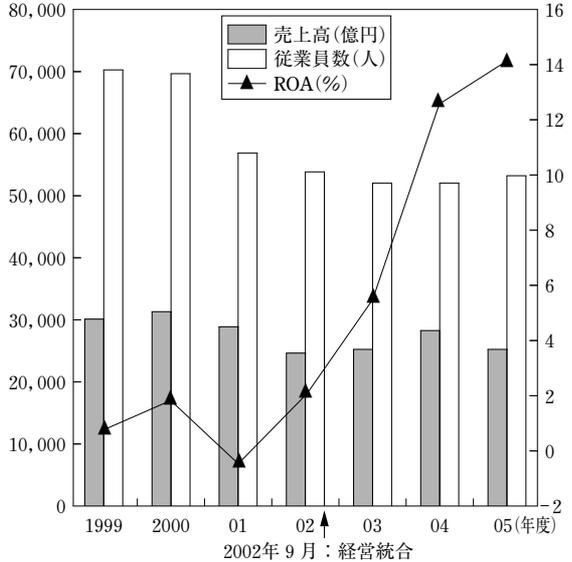
新たに設立されたJFEホールディングスの下、両社の鉄鋼事業はJFEスチールに、エンジニアリング部門はJFEエンジニアリ

ングという形でそれぞれ分社化され、両社の従業員は旧商法上の会社分割・労働契約承継法による手続きを経て事業会社に移籍するが、移籍後の労働条件は各事業会社独自の制度で決まるのが経営側より示された。JFEスチールの人事制度については従前の職能資格制度が維持されたが、JFEエンジニアリングの人事制度は、総合職の基本賃金が本給部分を廃止し業績や成果を反映した職能成果給一本となって定期昇給も廃止されるなど、従来とは異なる成果主義的な要素の強い制度となった。

労使協議の際に強く打ち出されていた従業員数の削減については、久保克行らによる実証研究²³⁾がある。これによると、九九年度の従業員数は両社合わせて約七万人、統合発表後かつ統合前である〇一年度の従業員数は約五万七〇〇〇人となっており、二〇%ほど従業員数が減少している。これに対して統合後は、売上高も上昇を続けるなど好業績にもかかわらず従業員数はほぼ横ばいである（第6図）。久保によれば、「JFEホールディングスの場合、経営統合発表から実際の統合まで約一年半もの時間をかけ、経営統合前に大幅に従業員数を減少させてから、経営統合を行っている」のである。²⁴⁾

このような例は、もちろんJFEホールディングスの場合に限りれるものではないし、ホールディングス形態を利用した経営統合だからというわけでもない。九八年一〇月の日本石油と三菱石油との合併（旧商法上の合併）では、「合理化効果を最大限得るために、すべてを低く厳しいほうに合わせる」との基準で合意され、給与水準については低い日本石油側に合わせられた。また、合併後の新会社では、九九年一〇月、〇二年、〇四年に毎回五〇〇〇人規模の早期退職募集が行われ、結局、合併時にはあわせて四〇一五人であった

第6図 JFEの売上高、従業員数、ROAの推移 (%)



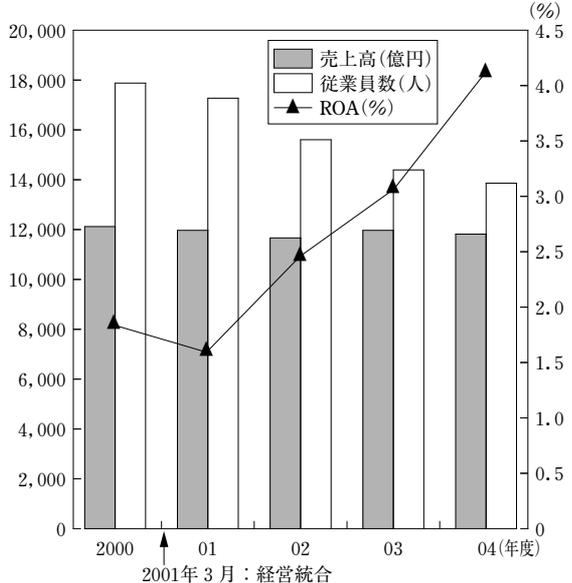
(出所) 宮島英昭編著『日本のM&A』(東洋経済新報社、2007年) 181頁。

従業員数が合併後の三年後には二四八三人と大幅に減少している。⁽²⁵⁾

また、第7図のように、○一年三月の日本製紙と大昭和製紙の経営統合(旧日本ユニパックホールディングス、現日本製紙グループ本社)の場合、統合前の両社の合計従業員数は約一万八〇〇〇人であったが、統合後は毎年約一〇〇〇人ずつ削減され、○四年度末には約一万三八〇〇人と、統合前よりも約二五%減少した。⁽²⁶⁾

九〇年からの一四件の合併を対象とした久保らの研究によると、九〇年から九八年の合併で従業員数が約三%減少したのに対し

第7図 日本製紙グループの売上高、従業員数、ROAの推移 (%)



(出所) 宮島、前掲書、184頁。

て、九九年以降の合併では約一〇%減少している。また、九九年以降の特徴として、救済目的の合併では従業員が約二〇%削減され、関連企業間の合併でも約一三%減少したが、関連性のない業種間の合併ではほとんど変化は見られない。⁽²⁷⁾

以上のように、九〇年代後半の産業再編型M&Aは、労働問題という側面から眺めると、激的な人員削減の過程であった。また、各個別事例からは、高度成長期における合併の諸慣行(二社併存、たすきがけ人事、高い方に合わせる等)が、過去のものとなっていることも窺える。

JFEホールディングスの例のように、合併（経営統合）に際しては入念な労使交渉ないしは労使協議が行われる。特筆すべきは、数字には大きく表れている合併（経営統合）前後の人員削減について、従業員の多数を占める民間大労組の側からの反対の記録が見られないことである。

この点については、厚労省の二〇〇〇年と〇五年の「労働組合活動実態調査」に含まれている「企業組織の再編等と労働組合の対応に関する事項」が参考になる。数字に大きな変化はないので、〇五年調査（〇二年七月一日から〇五年六月三日まで）を紹介しよう。

まず、企業組織の再編等が実施されたと回答した労働組合（四二・二％）のうち、企業組織の再編等の実施に当たり、労働組合が関与したとの回答が八七・六％、その関与方法は「労使協議機関で協議した」九二・七％、「団体交渉を行った」三五・七％となっている。他方、企業組織の再編等の実施に対する認識については、企業組織再編の必要性に異議を表明する労働組合の数は極端に少ない。これは、民間大労組幹部によるレポートとも符合する²⁸。注目すべきは、企業組織の再編等が実施されたと回答した労働組合の九割近くが労使協議等により企業再編に関与していること、大多数の労働組合が企業再編のものには反対していないこと、労働組合の認識としては、「雇用の維持」よりも「労働条件の変更」を重視していることである。

最後に、以上の事例・数字等について小活する。まず、新日鉄・一勸のイメージで形成された日本的「合併」観は、現在では通用しないということである。また、JFEホールディングスにおけるよ

うな持株会社設立方式の合併（経営統合）に見られるように、合併（経営統合）を契機に企業組織そのものの形態が一変する事例が見られるのも、近年の特徴である。

労働問題という本稿の視角から疑問であるのは、M&Aブーム期の巨大合併（経営統合）は、量的にみても壮絶な人員削減の過程であったにもかかわらず、どうしてこれが「労働問題」化しなかったのかということである。合併（経営統合）がさかんであった九〇年代末から二〇〇〇年代初めにかけては、失業率が過去最悪を記録するほど急速に悪化する時期でもある。しかし、上記のような労働組合へのアンケート結果および労組幹部によるレポートが公刊されているが、離職した個々の労働者の実態をとらえることはできない。合併後の従業員の退職行動については経済学者による分析はあるが、査定結果が退職確率に有意な影響を与えていたため、合併前後における退職行動は企業の効率性を高める方向性で行われているとの結論を提示するにとどまる。本稿の見地からは、上記諸例における労働者の離職に際しての、使用者側の具体的なアクションの詳細、離職後の当該労働者のキャリアが知りたいところであるが、資料を見いだすことができなかった。労働問題のチャンネルとしての労働組合の存在の大きさをあらためて思い知らされる。

(2) アウトソーシング

——東西N T Tを中心に

グループ間M&A件数とグループ内M&A件数との割合がおおよそ二対一の割合で推移しているように、グループ内M&Aの比重の高さが近年のわが国のM&Aブームの一特色をなすことは、先述の

とおりである。この間、グループ内M&Aについては、「グループ経営」「分社化」「アウトソーシング」といった用語で捉えられ、労働問題の分野では、分社化に際しての労働者の雇用の帰趨、労働条件の変更、労働組合の組織形態のあり方など、さまざまな角度から検討が加えられてきた。

深刻な労使紛争を惹起した事案も少なくないが、ここでは、代表的事案として、東西NNTの「構造改革」(〇二年五月実施)によるアウトソーシングを取り上げる。NNTは、九九年七月の分割再編(持株会社、NNT東日本、NNT西日本、NNTコミュニケーションズの四社に)以来、いわゆる「業務の抜本的アウトソーシング」等により、グループ内M&Aの台風の眼でありつつづけている。まず、NNT東西の構造改革前後の事実経過について、NNT側資料「NNTグループ社史(一九九五〜二〇〇五)」によって、概要をまとめておこう。

第8図には、この間にNNTグループで行われた構造改革のあり方が端的に示されている。棒グラフは、連結子会社も含めた従業員数を表しており、上段の網の付いている部分が連結子会社の従業員数、下段の白い部分がNNT本体(持株会社、NNT東日本、NNT西日本、NNTコミュニケーションズの四社、「旧NNT一社ベース」と表記されている)の従業員数を示している。グループ内M&Aという観点から注目すべきは、九七年七月の再編成前後の数次にわたる希望退職募集によって、NNTグループ全体としての従業員数が削減されていること、とくに〇二年五月の構造改革によって、NNT本体部分の従業員数が〇一年度の約一〇万九〇〇〇人から〇二年度の四万三〇〇〇人にまで一挙に削減され、代わりに連結

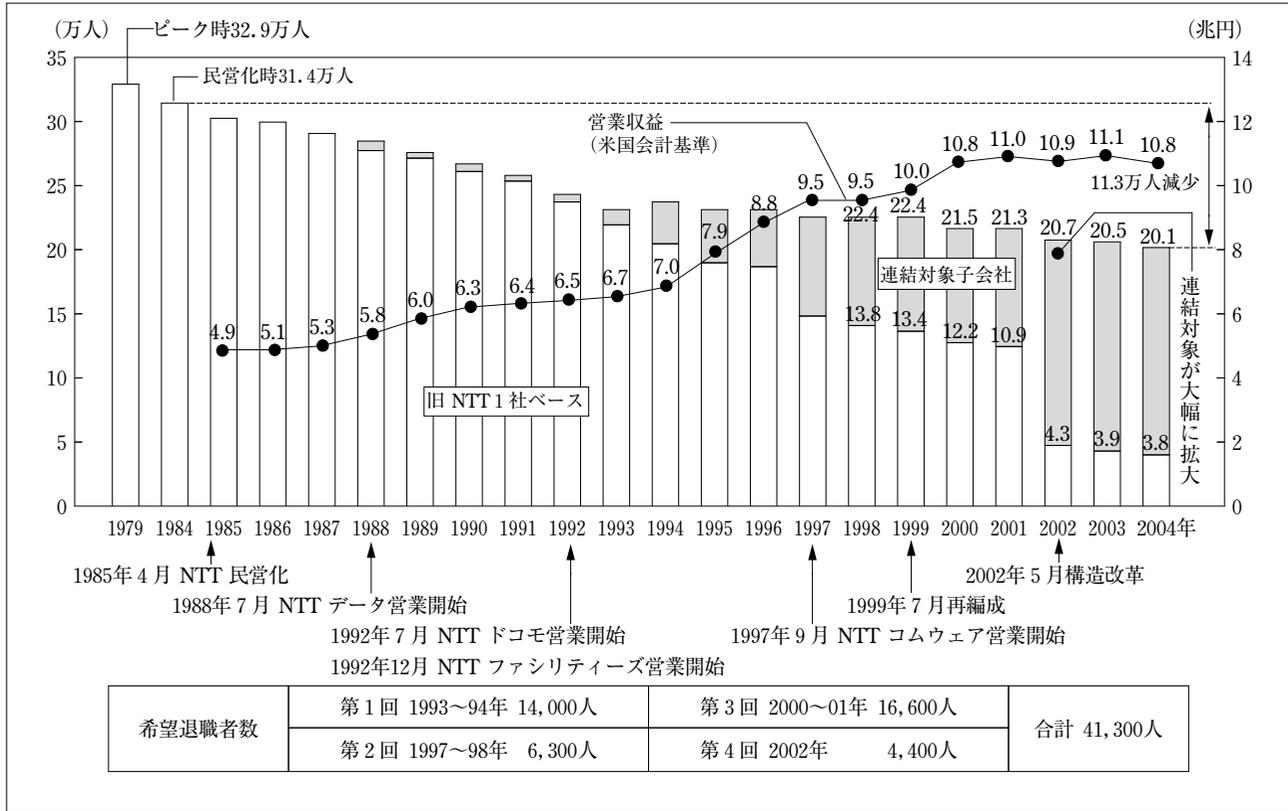
子会社の従業員が六万人近く増えているという事実である。持株会社化等の組織変動の前後で従業員の削減がなされるということは、前項の合併(経営統合)の事例においても見られた。NNTの特徴は、ホールディングス形態採用後の各事業子会社で、さらに大規模な分社化・アウトソーシングがなされたという点である。

報道発表資料³¹⁾によると、東西NNTにおける構造改革とは、〇二年五月をメドに注文受付、S O H O販売、設備保守・運営、故障修理等の業務を地域単位のアウト・ソーシング会社へ移行する(第9図)。これに伴い、NNT東西社員の約六割にあたる約六万人(東:約二万七〇〇〇人、西:約三万三〇〇〇人(既存子会社(ME等)を含めると約一〇万人(東:約四万五〇〇〇人、西:約五万六〇〇〇人))をアウトソーシング会社へ移行する。この人員の移行は、年度末で五〇歳に至らない者は在籍出向によるが、五〇歳以上になる社員に対しては、NNT東西を退職しアウト・ソーシング会社に再雇用する方式による。これら再雇用者(五一〜六〇歳)の賃金水準は地域別に一五%〜三〇%削減(一定の激変緩和措置を講じる)し、成果主義・業績主義の徹底の観点から、退職手当制度、特別手当制度、福利厚生などの労働条件も見直すというものである。前掲第8図は、この計画が実施されたことを示している。

固定電話の保全、管理、営業等というNNTの基幹業務がすべて都道府県別の子会社に外注委託されるというアウトソーシングの規模、子会社への出向・転籍の対象となった従業員の数、高齢層の賃金の三割カットという労働条件変更の不利利益性の大きさからみて、この構造改革は未曾有の大リスクと評価することができる。

この構造改革についてのNNT労働組合(多数組合)との労使協

第8図 NTT 民営化後の従業員数の推移



(出所) 「NTT グループ社史 (1995~2005)」 458頁。

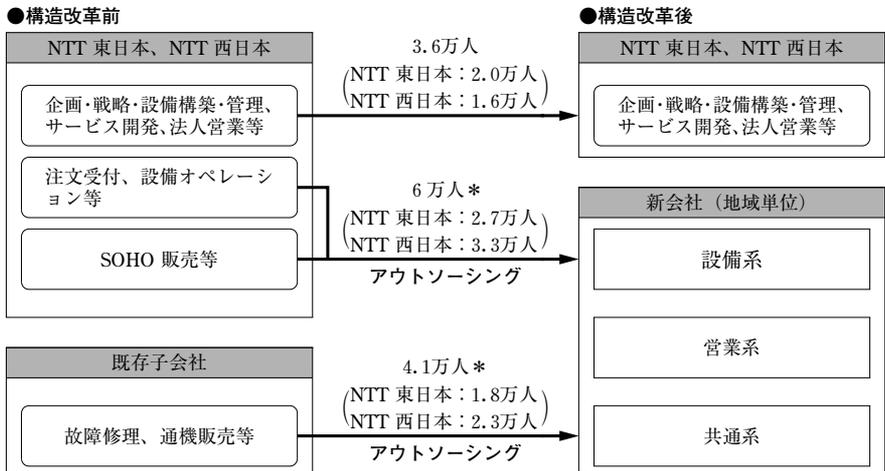
議は、「それまでにない非常に厳しいものになりました」との社史の記載があるが、結局、NTT労組と東西NTTとは上記内容での実施で最終的な合意に達した。他方、少数組合の通信産業労働組合は、構造改革反対の立場から、東西NTTによる子会社への転籍を拒否するという方針を採用した。東西NTTは、子会社への転籍を拒否する労働者に対して、東西NTT内での広域（遠距離）転籍を行った。この配転の効力をめぐって各地で訴訟が提起され、各判決によって労働者の転籍手続きの詳細が明らかにされてきている。

認定によると、構造改革の具体的手続きの中心的部分は、「構造改革の実施に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施について」と題する社長通達によって、年度末で五〇歳以上となる対象労働者に対して期限までに「雇用形態選択通知書」を提出するよう告知し、雇用形態の選択について上長による個人面談を実施するというものである。選択すべき雇用形態及び処遇体系は、次のA～Cの三種類とされ、雇用形態選択通知書を提出しない者は、Cの満了型を選択したものとみなされた。

なお、五〇歳未満層については就業規則上の出向命令によって実現できるのに対して、転籍には法律上労働者の個別同意が必要となるため、五〇歳以上層に対しては、このような雇用形態選択制がとられたものである。

A 繰延型 〇二年四月三〇日に退職し五月一日に子会社に雇用され、六〇歳定年制により六〇歳まで勤務した後、六一歳以降は契約社員として子会社に再雇用され、最長六五歳までの雇用が可能となる形態で、勤務地は当該都道府県内に限定される。所定内給与は一五・三〇パーセント低下するが、激変緩和措置として一定の手当が支給され、企業年金等の受給ができる。

第9図 構造改革に伴う業務の抜本的なアウトソーシング



NTT 東日本：17支店単位の、設備系・営業系・共通系会社を設立。
 NTT 西日本：30支店を統合した16支店単位の、設備系・営業系・共通系会社を設立。
 (注) *51歳以上の社員は退職・再雇用（賃金水準は15～30%ダウン）。
 50歳以下ではアウトソーシング業務に従事する社員は在籍出向。
 (出所) 前掲社史、457頁。

B 一時金型 雇用形態・給与削減はAの繰延型と同様であるが、激変緩和措置として、当該子会社における退職手当及び〇二年四月三〇日の退職金に一時金を加算し、子会社において減額される分の最大約五〇パーセントを支給する。

C 満了型 従前の雇用契約を継続するもので、就業規則に基づき、六〇歳まで勤務し、全国的な転勤もあり得る。

訴訟を提起した労働者たちは、雇用形態選択通知書を提出せず、「満了型」を選択したものとみなされて遠隔地に配転命令を受け、その効力を争っている。現在、労働者側勝訴例と敗訴例に二分されている状況である。

上記のような選択肢によって子会社への転籍に対する労働者の同意を調達する方法は、高齢層の労働者にとって広域配転が生活環境の激変を意味するだけでなく、基幹業務の外注化によって長年の熟練が配転先では意味をなさないことも考え合わせれば、極めて惨酷なものと評価せざるを得ない。大多数の労働者は、結局、上記AないしBを選択し、賃金の三割カットを甘受したのである。

(3) 事業・企業の売却

— 日本IBMを中心に

本格的なグループ間M&Aの例として、日本IBMによるハードディスク事業部門（以下「HDD事業部門」という）の売却（〇三年一月）を取り上げる。本件の特徴は、会社分割法制および労働契約承継法を利用することにより、HDD事業部門に所属する労働者の買取企業の子会社（日立グループ会社）への転籍が強制的に実現された点にある。転籍手続きだけをとってみれば、前記のNTTの

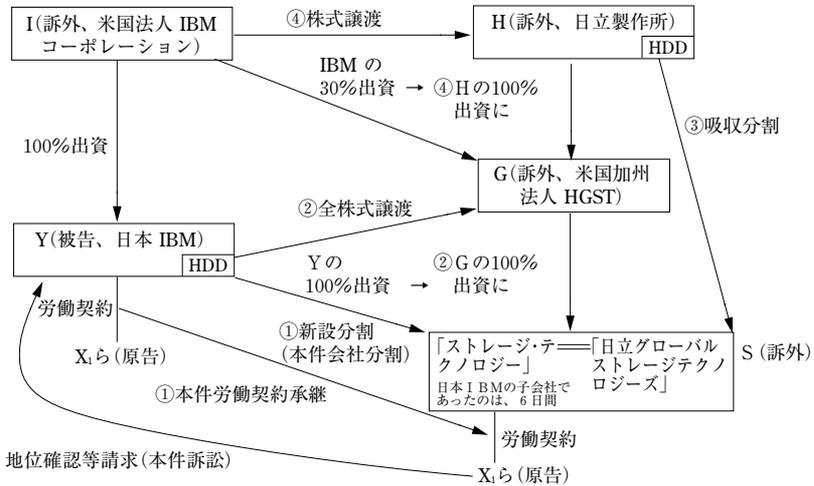
構造改革が「雇用形態選択通知書」という同意書の提出を労働者に求めたことに比べても、ドラスティックな手法といえる。日本IBMの従業員を組織するJMIU日本アイビーエム支部は、組合員の日立グループ会社への移籍を拒否し、日本IBMにおける従業員たる地位の確認を求めて提訴した。一、二番とも労働者側が敗訴し、現在、最高裁で係争中である。以下では、本件がどのようなグループ間M&Aであつて、それがなぜ、どのような労働問題を惹起したのかを解説する。³³⁾

本件は裁判で争われたこともあり、事業売却の詳細が明らかになっている点でも貴重である。認定事実によれば、第10図のようにして日本IBMのHDD事業部門は日立グループ会社に売却された。

このような図を示すのは、決して単純ではないM&Aの実際を知っていたからである。このM&Aの目的は、米国IBMグループのHDD事業部門と日立グループのHDD事業部門とを集合して、HDD製造販売に特化した企業グループ（純粋持株会社Gとその事業子会社S）を日立グループ傘下に形成することである。この取引によって、IBMグループは大幅の赤字を計上しつつけるHDD事業部門を売却でき、日立グループはグローバル規模の製造体制と営業機会とを獲得する。このために、米国法人IBMコーポレーション（日本IBMの親会社）と日立の共同出資で、日立の子会社G（純粋持株会社）が米国カリフォルニア州に設立された。

以下は、日本における経過である。第一に、日本IBMは会社分割（新設分割）によって、自社のHDD事業部門を丸ごとS社として独立させ（S社は日本IBMの完全子会社となる）、HDD事業部門に所属する従業員も労働契約承継法によりS社に転籍させる。

第10図 日本IBMのHDD事業部門売却の全体像



(出所) 筆者作成。

第二に、日本IBMは、S社の株式を全部、日立の子会社Gに譲渡する。これにより、純粋持株会社G社は日本における事業子会社（工場、営業組織、従業員）としてS社をもつことになる。第三に、日立は自社のHDD事業部門（工場、営業組織、従業員）を会社分割（吸収分割）によって移転させる。第四に、IBMコーポレーションはG社の出資分を日立に譲渡する。以上により、日立の完全子会社G（純粋持株会社、米国法人）の事業子会社たるS社（日立グローバルストレージテクノロジーズ、日本法人）が日本IBMの工場と日立の工場を集合して事業を始動できるようになる。

日立グローバルストレージテクノロジーズは、設立後、しばらく大幅な赤字を計上しつづけ、日立の代表者は、〇八年度に黒字化できなければHDD事業からの撤退や売却も考える旨発言し（〇六年一月）、米系投資ファンドとの売却交渉も報じられた。しかし、〇七年度一〇〜一二月期より黒字に転じ、現在では日立にあって唯一の黒字部門としてグループの主力を担うまでになっている。

以上は、現在の見地から回顧すれば一種のM&A成功物語として読めるかもしれないが、現場の労働者たちにとっては、大いに不安な過程であった。大幅な赤字を続けている日本IBMのHDD事業部門が分社化によって独立させられ、そこに移籍させられることは、「泥舟」に乗船を強いられるものと意識されても無理はなかった。前記の日立代表者の発言および米系投資ファンドとの売却交渉の報道の際に、その不安は最高潮に達したことだろう。日本IBMの子会社としてS社が設立される際、労働契約承継法上の手続きとして行われた従業員代表者との協議手続きの記録には、現場の労働者たちの不安が直截に表明されている。

JMIU日本アイビーエム支部の組合員たちは、以上のような不安を解消するような説明が日本IBMによってなされていない以上、S社への移籍には応じられないとして、裁判でS社への移籍の効力を争った。下級審裁判例は、一、二審ともに、労働者側が敗訴しており、S社への移籍を拒否する自由を認めていない。

法律上の論点を説明すると、こうである。事業の売却が、事業譲渡という法形式で行われる場合には、売却部門の労働者が買収企業等への移籍を強制されることはない。ところが、日本IBMが会社分割によってHDD事業部門を分社化し、その分社会社の株式を日立子会社に譲渡するという形で事業の売却がなされたため、労働者は、現行法制上、異議申立ての手段を持たなかったのである。

というのは、会社分割に際しては、労働契約承継法により、分割対象部門に主として従事する者には、承継会社への移籍を求めるという意味での異議権は付与されているが、分割会社との雇用を維持するということでの異議権は付与されていないからである。労働契約承継法が、承継会社への移籍を拒否できる権利を付与しているのは、分割対象部門に主として従事する者以外に限られている。そこで、HDD事業部門の労働者たちはS社への移籍を拒めず、S社の株式が全部日立の子会社に譲渡されることも拒否する手だてを持たず、結局、日立傘下への移行を強制されたのである。

会社分割によって事業部門を子会社化して従業員を移籍させ、その分社会社を売却（株式譲渡）すれば、従業員もとも一事業部門を別グループに売却できるということは、現行法制に数多い抜け穴のひとつである。会社法の下では、このようなことをせずに、金銭を対価として、吸収分割によって事業部門を他社に売却することも

可能である。会社分割による移籍方式は、ホールディングス形態へ企業組織を変更する際にも多く利用されたが、グループ「内」再編成ということもあり、本件のような係争事例にはなっていない。グループ間M&Aに伴って、工場施設と同様に従業員も「売られた」という人間の尊厳にかかわる事態が本件訴訟の根底にはある。

(4) 工場の海外移転による全員解雇

——三陸ハーネス事件

今回のM&Aで、中小企業はどうなったか。本件は、工場の中国移転により、雇い主たる会社（三陸ハーネス、従業員約二〇〇人）が解散して解雇された労働者らが、親会社（協立ハイパーツ）と親会社の親会社（住友電装）を相手取って雇用責任を追及したものである（仮処分審では、会社に対する地位保全申立て、本訴では、会社、親会社および親会社の親会社に対する損害賠償請求。解雇された労働者たちは労働組合を結成し、当面の生活保障、再就職による雇用継続等を団交事項として、三陸ハーネスのみならず、協立ハイパーツおよび住友電装に対しても、団体交渉を申し入れた。三陸ハーネスは、団交に応じたが、協立ハイパーツおよび住友電装は団交を拒否したため、宮城県労働委員会に対して、団交拒否の不当労働行為の救済申立ても労働組合によりなされた。

本件の被告・被申立人三社は、いずれも日産自動車のワイヤハーネス（自動車部品）を受注生産することを目的とする「系列」の一環である。すなわち、日産自動車↓住友電工↓住友電装↓協立ハイパーツ↓三陸ハーネスという系列の最末端に、原告ら労働者が位置する。ところが、部品メーカーと調達コストの大幅削減を掲げた

カルロス・ゴーンの「日産リバイバルプラン」(一九九一年一月)が実施されるようになると、住友電装は中国におけるワイヤーハーネス工場の設立を決定し、協立ハイパーツは宮城県志津川町の工場「三陸ハーネス」の廃業解散を決定し労働者は解雇された(〇五年九月)。そこで、原告ら労働者は民事裁判(本訴)においても、労働委員会への救済申立てにおいても、雇い主(三陸ハーネス)のみならず、生産拠点の海外移転を決定した住友電装(親会社の親会社)および協立ハイパーツ(親会社)も相手方に加えた。

実際、三陸ハーネスは、株式会社社の形態をとっているものの、事業所は志津川工場のみで協立ハイパーツが全株式を所有し、役員も全員が協立ハイパーツからの出向によっている。社会経済的実体からみれば、三陸ハーネスは協立ハイパーツの一工場にすぎない。原告らが協立ハイパーツの雇用責任を追及する趣旨は、子会社を解散するにあたっての親会社の責任というよりも、工場閉鎖にあたっての雇い主の責任(他の工場への再就職可能性など)というほうが近い。他方、住友電装に対して原告らが求めたのは、ワイヤーハーネス製造事業全体を統括し、工場の海外移転というリストラ・プランを策定実行したグループ中核企業としての雇用責任であった。

雇い主の三陸ハーネスのみを相手方とした仮処分審では、廃業・解散にあたっての使用者の雇用責任に関し理論的には注目すべき説示がなされたものの、結局、地位保全の必要性は認められなかった。³⁰⁾他方、団交拒否の不当労働行為救済申立事件については、宮城県労委によって、三陸ハーネスのみならず住友電装および協立ハイパーツに対しても団交応諾命令が出されるという、画期的な判断が示された。³¹⁾事件は、民事事件(本訴)も含め中労委における和解

によって終結した(〇八年六月)。

三陸ハーネスは、従業員約二〇〇人という中小企業で、巨大企業の事業と並べざることを奇異に感じられるかもしれない。しかし本件は、日産リバイバルプランによってなにか起こったのか、住友電工がワイヤーハーネス事業の急成長を中核として〇六年三月期から〇八年三月期まで売上高と各利益で過去最高を更新しつづけてきた陰でなにを行ってきたかの貴重な記録でもある(住友電工が事業企画、営業を担当し、住友電装が設計、製造を担当)。志津川工場の閉鎖(三陸ハーネス社の解散)は、人口約一万四〇〇〇人ほどの海沿いの町の雇用に壊滅的なダメージを与えることにもなった。

統計数字をみれば、海外生産比率の上昇(経産省・海外事業活動基本調査(二〇〇八年七月調査)によると、製造業の海外生産比率は一九・一%と過去最高を記録した)と裏腹に、製造業における事業所数・従業者数は減少を続けている(経産省・工業統計調査によると、一九九八年の事業所数一六万六九〇五、従業者数八六〇万六八六六に対して、二〇〇七年の事業所数一四万七九五、従業者数七七八二七〇一である)。この数字の不すとおり、「産業の空洞化」は現在では話題にも上らないが、かなり深刻な状況にまで来ている。海外投資というM&Aの帰結は、工場労働者からみれば、工場閉鎖・全員解雇という最悪の結果をもたらす可能性が高まるということでもある。

また本件は、一工場一人という企業実務の存在を明らかにした点でも重要である。一の会社法人が複数有する事業所のひとつを閉鎖するという場合と、親会社が子会社を解散するという場合とは、法律上、使用者が労働者の雇用維持に払うべき責任の内容・根

拠が違ってくる。単なる工場閉鎖では他の工場への転配可能性などを調査して解雇しなければならぬが、子会社を解散するという場合、解雇を実施するのは子会社で親会社とは別法人である以上、子会社の行う解雇について親会社も責任を負うべきとする法規は、現行法制には見当たらない。本件で、協立ハイパーツおよび住友電装が主張したのは、まさに右の論拠であった。宮城県労委はこの主張を認めなかったが、現在の命令例の動向は、流動的である。³⁸⁾

(5) 外国投資ファンドによる企業買収

——東急観光を中心に

M&Aの主体として、外国投資ファンドが登場したことに、近年の特徴が見られることは前述のとおりである。さかんに報道された敵対的買収に際しての対象企業の労働組合による反対声明等は、雇い主たる対象企業と労働組合との良好（すぎる）関係を表すものとして、取り上げるには足りない。外国投資ファンド等が実際に企業の経営を握った場合こそ深刻である。外国投資ファンドが企業買収の後に当該企業の労働組合と集团的労使紛争に至った例として、東急観光労働組合が東急観光および英国投資ファンド運用管理会社「アクティブ・インベストメント・パートナーズ社」（以下「AIP」といふ）を相手取って提起した不当労働行為救済申立事件を取り上げる。本件は国会でも取り上げられ、厚労省内でも急遽研究会が設置され検討が行われる等、大きな波紋を呼んだ。

○四年三月に、東急電鉄がその完全子会社である東急観光の株式の八五%あまりを英国投資ファンドに売却した後、同投資ファンドの運用管理会社であるAIPは東急観光の経営体制を一新した。代

表取締役は東急観光出身者としたものの、取締役九人中五人（その後、七人中五人）、監査役三人のうち二人をAIPから送り込んだ。○四年六月、東急観光は、今後賞与は冬一回払いとし、夏季賞与は支給しないとの方針を打ち出した。

東急観光労働組は、夏季一時金支給を求めて、まずは雇い主たる東急観光と団体交渉を行ったが、東急観光はAIPの意向を気にするばかりで交渉相手として用を為さなかつたので、今度はAIPに対して、夏季一時金支給問題について団体交渉を求めた。しかし、AIPは「使用者ではない」として団交を拒否した。これを不当労働行為であるとして、東急観光労働組が東京都労働委員会に対して団交応諾を求める救済申立てをなしたのが本件である（その後、東京地裁にも、損害賠償請求、団交を求める地位保全の申立て等がなされた）。

本件は結局、和解で終結（○五年一月）したが、法律論的には大きな課題を残す結果となつた。夏季一時金支給問題について、東急観光労働組がAIPを交渉の相手方として選んだことは労働組合運動としては当然の判断だろう。AIPが任意に交渉に応じれば、何の問題もない。ところが、労働組合法上、AIPに東急観光労働組による団交申し入れに応じる義務があるかという問題になると、多くの乗り越えなければならぬ論点がある。

まず、労組法上は、「雇用する労働者の代表者」と使用者との団交応諾義務を定めているが、雇い主以外の者も団交応諾義務を負う場合があるかという問題がある。労組法上の使用者が雇い主に限定されるものではないことについては、判例・学説ともに一致している。そこで問題は、どのような場合に、雇い主ではない者が団交応

諸義務を負うかということになる。現在の最高裁判決は、「基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえず同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」という大变に厳格な基準を立てているために、本件の判断の帰趨はかなり微妙なものとなる。

AIPは、東急観光の支配株主であるわけではない。支配株主である英国投資ファンドから、ファンドの管理運営を委託されているだけの会社である。東急観光に役員数の過半数を送り込んでいるという事実からは、経営決定を支配する地位をAIPが持っていることを基礎づけるのに十分であると考える。しかし、それによって雇い主と同程度に労働条件を「現実的かつ具体的に支配、決定することができる」というかという微妙なところではないか。実務では、以上のようないことが問題になる。

前項の日本IBM事件もそうであるが、この東急観光事件の場合も、労働法制がこのような事態を想定して作られていないということに問題の根源がある。支配株主は「投資ファンド」という、それ自体としては複数の投資家からお金を集める枠組み（有限責任組合、投資信託等）にすぎない。実際にファンドの管理運営を行う会社は事実上強大な支配力行使しうるにもかかわらず、対象会社とはなんの法律関係もない。このような事態を考慮して、労組法が制定されたわけではないことはいまでもない。

3 M & Aに際しての労働問題の特質

以上、統計数字には表れない労働問題の実相を示すために、M &

Aのパターン別に代表的事例をみてきた。いずれもM & Aを契機とした雇用・労働条件の不利益変更の事案であり、企業そのものは業績を大きく好転させた例が比較的多い。しかし、解雇、出向・転籍・配転あるいは賃金の引き下げといった不利益変更事案は、M & Aを契機としなくても日常的に生起している。では、「M & Aを契機とした」あるいは「M & Aに伴う」労働問題を扱う意味は、どこにあるのか。これは上記諸事例の分析の視角および本稿の存在意義にかかわることでもあるので、ここで小括する。

実は、M & Aそれ自体が労働問題である。本稿冒頭で示したように、〈企業・事業の経営主体の変更を実現する取引〉というのが、用語論的にみたわが国のM & Aの定義である。この定義によると、M & Aとは、労働者・労働組合にとつて、自己の所属（組織）する企業あるいは企業の所有者の変更であるから、それ自体として問題である。労働者・労働組合にとつて、M & A前後において、自己の所属（組織）する事業（平たくいうと「職場」あるいは「日々の仕事」）の変更がないのが通常である。ただし、事業そのものは存続していても、生産拠点が海外に移転される場合は、わが国労働者からみれば純然たる廃業と同じである（三陸ハーネス事件）。この場合の労働問題性については説明を要しないだろう。

では、事業（職場、日々の仕事）に変更がないのに、その事業の所属する企業あるいは企業の所有者が変更されることは、どのような意味で労働問題であるのか。

まず、使用者（雇い主）の変更は、新使用者の人事制度・労働条件水準が旧使用者と異なる場合には、労働条件の不利益変更を伴う場合が多い。これは、日本石油と三菱石油との合併等（低い方に

合わせる」処遇統合)あるいは東西N T Tの構造改革等のように直接的に賃金の引き下げがもたらされるケースと、間接的な場合とがある。間接的なケースとは、J F Eホールディングスの合併(経営統合)の場合のように、新会社(事業子会社等)において新たに成果主義賃金制度が導入されたり、賃金水準については各事業子会社に委ねるとされたりする場合である。自己あるいは会社の業績が上がらなければ、従前よりも大幅な労働条件の不利益変更がもたらされる可能性がある。

一般的にいつて、複数の事業部門をもつ大企業の場合と、各事業部門が会社として独立している場合(ホールディングス形態等)とでは、労働条件に変更がない場合でも、将来における雇用・労働条件の維持可能性という点で格段の違いがある。当該事業の業績が上がらない場合、自社部門の譲渡・廃止には、労働関係の側面に限定しても多くの配慮が必要であるが(最低限、他部門への再配置の努力が労働法理上求められる)、子会社を他社に譲渡したり、解散させることは、比較的容易である。すなわち、一事業一法人という形態への移行は、自己の企業が他社に売却されたり、解散させられる不安を労働者が抱え込むことになる。

日本I B M事件の例は、会社分割によって所属部門が分社化され、その六日後に分社会社が日立グループに売却されたという例である。一工場一法人という制度による三陸ハーネスの例では会社解散といつても、実体は単なる一工場閉鎖にすぎないものであった。

次に、事業・企業に変化はないが、所有者(支配株主)が変更される場合は、どのような意味で労働問題なのか。高度成長期の日本企業とは異なり、現在では、企業の意思決定における株主のプレセ

ンスが比喩ものにならないくらい高いことは周知のとおりである。所有者の変更によって経営が一変する例として、東急観光事件はかなり分かりやすい例である。ホールディングス形態への移行あるいはアウトソーシングにおける分社化の場合においても、使用者の変更のみならず、所有者も変更されていることに注意が必要である。メインバンク制・株式持ち合いの時代とは異なり、今日では各事業会社の上には全株式を所有する持株会社がグループ中核企業として統治する。持株会社こそ「ものいう株主」の代表格であることはあまり意識されていない。どこが労働問題かという点、グループ中核企業は自社の利益のために赤字部門の売却・廃業を厭わないということである(グループ中核企業と子会社との利益相反問題)。

第三章 M & A に対する労働立法策定の経緯と課題

1 立法論の変遷——持株会社解禁に際して

純粹持株会社解禁(独禁法改正)、会社分割法制の創設(旧商法改正)といったM & Aに関する重要立法の策定の際には、労働者の取り扱ひの問題が大きな政治的争点となってきた。逆にいうと、厚労省側の素早い対応が、労働者の取り扱ひをめぐる議論を一定程度沈静化する役割を果たし、結果的にスムーズなM & A関連立法の導

入を可能にしたという側面すらあることが見て取れる。

通産省・企業法制研究会「純粋持株会社規制および大規模会社の株式保有規制の見直しの提言」（一九五五年二月）と閣議決定「規制緩和推進計画」（一九五五年三月三十一日）を受けて、公正取引委員会は独占禁止法第四章改正問題研究会中間報告書「持株会社禁止制度の在り方について」（一九五五年二月二十七日）により、当初、「部分解禁」の方針を自民党に提示した（一九六一年一月上旬）。しかし、一九六一年一月下旬には急遽「原則解禁」の方針に転換した。

この間、経団連は「純粋持株会社の解禁についての考え方」（一九五五年一二月）により、純粋持株会社の原則解禁を強く主張していた。しかし、連立政権下、連合が持株会社解禁による労使関係への影響を懸念して社民党が反対の立場をとったため、原則自由化への動きはいったん停止する。連合・日経連・経団連の三者による「独占禁止法と労働法制に関するスタディチーム」が発足し協議がなされ、連合側が、純粋持株会社の下では子会社の労働条件が低下するおそれがあり、労働条件に実質的影響力をもつ持株会社との団体交渉も困難なので、解禁に見合った労働法制の整備（とくに団体交渉、協約法制、労使協議法制の整備）が必要だと主張した。これに対し、経営側は従来の親子会社の関係ととくに異なる問題は生じないという認識から労組法等の改正は不要と主張して対立し、この年の独禁法改正は見送られた。

ところが、一九六一年一〇月総選挙で自民党が勝利して自民党単独政権が成立すると、形勢は逆転する。一九六一年一二月には労働省「持株会社解禁に伴う労使関係専門家会議」報告書⁽⁴³⁾が、今もある親会社と持株会社とは、子会社の労働問題に対する関係は同じで、新たな

法的問題は生じないとの見解を表明した。連合はこの報告書を批判し、一九七一年一月に「持株会社解禁問題に関する労働組合法改正要求について」を示して持株会社の労組法上の使用者性について法律上の明記を求めた⁽⁴⁴⁾。

他方、一九六一年一二月には、純粋持株会社方式による分離・分割でNTTが合意に至り、全電通も一九七五年五月までにはこの方針に同意した⁽⁴⁵⁾。結局、一九七六年六月には、純粋持株会社を解禁する独禁法改正が可決・成立の運びとなったが、衆参商工委員会において、「持株会社の解禁に伴う労使関係の対応については、労使関係者を含めた協議の場を設け、労働組合法の改正問題を含め今後二年を目途に検討し、必要な措置をとること」との附帯決議がなされた。

この附帯決議を受けて、労働省は「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会」を設置して検討に当たらせた。その中間報告（一九九一年一二月）は、団体交渉当事者としての持株会社の使用者性等の問題について、これまでの判例の積み重ね等を踏まえた現行法の解釈に対応することが適当であるとし、立法の必要性を否定するものだった。この中間報告は「純粋持株会社の今後の動向を見つつ、引き続き本問題について検討をしていくことが必要」とも述べていた。そのフォローアップとして、日本労働研究機構が行った調査研究「純粋持株会社企業グループの労使関係」（〇三年九月）の結論は、「持株会社解禁の際に憂慮された労使関係上の問題は特に生じていない。その意味では、純粋持株会社の設立に伴う労使関係上の問題を解決するために持株会社に使用者性を強制的に持たせるような追加的措置をとる必要性は、現在のところ基本的ないと考えられる」というものであった。

以上のように、独禁法改正による純粋持株会社解禁に際しては、持株会社の労組法上の使用者性を法律上明記する立法の必要性が意識されたものの、立法には至らなかった。

持株会社方式であればグループ企業間に一体性が維持され持株会社との交渉も可能であるとした全電通（N T T労組）の政策判断はすべて裏目になり、〇二年五月の東西N T Tの構造改革によって労働組合はアウトソーシング会社毎に分断されることになった。その際の組合員の雇用・労働条件の大幅の不利益変更は、前述のとおりである。研究者たちは、〈従前と問題状況に変わりはない〉、〈判例で対処すれば足りる〉といった政府研究会報告書によって、上記の政治過程に参与した。〇三年九月の研究報告書は「持株会社の解禁の際に憂慮された労使関係上の問題は特に生じていない」との結論を、東西N T Tの構造改革の実態を知りうる時点で発表していたのである。

〈従前と問題状況に変わりはない〉、〈判例で対処すれば足りる〉というテーゼには多くの前提条件があることは、専門家には見やすい。親会社の団交応諾義務を認める判例は確かに存在するが、親会社の職制と子会社の労働者との間に指揮命令関係が認められるものであったり、子会社に事業体としての実態がほとんどない場合など、親会社と子会社の労働者との間に、実質的な意味で労働関係（指揮命令関係および賃金支払い関係）が認められる事例がほとんどである。純粋持株会社と事業子会社の労働者との間には、労働関係が認められるケースはあまり考えられないので、従前の判例にしたがうと、事業子会社を組織する労働組合が純粋持株会社に対して団交権をもつのはごく例外的な場合に限られる。こうした判例状況

を前提にしなから、株式所有と役員出向等とおして、グループ全体の見地から各事業子会社をコントロールするという純粋持株会社に固有の機能が各事業子会社の労働関係にどのような影響を与えるかについて具体的な検討が加えられることはなかった。

2 立法論の変遷——会社分割法制度創設に際して

純粋持株会社解禁後、閣議決定「規制緩和推進三ヵ年計画（改訂）」（一九九三年三月三〇日）により、政府は企業再編のための法整備の一環としての会社分割法制度の創設については二〇〇〇年度を目標とすることを表明した。経団連は、「わが国産業の競争力強化に向けた第一次提言」（一九九五年五月）により、さらなるM & A法制度の整備を政府に求めた¹⁷⁾。商法改正による株式交換・株式移転制度の創設（一九九八年八月）に際しては、企業に与える影響は所有者の変更にとどまるため、労働関係への影響についてとくに議論はなされなかった。これに対して、産業活力再生特別措置法（一九九八年八月）および民事再生法（一九九九年一月）の衆参両院の委員会採決の際には、企業の組織変更（企業組織の再編）に伴う労働関係上の問題への対応について法的措置も含め検討を行う旨の附帯決議がなされた。

また、会社分割制度を創設する商法改正案の策定過程においては、労働関係への影響が強く考慮され、労働省は、「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）¹⁸⁾にもとづき、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案」（二〇〇〇年三月一〇日）を策定した。同法律案は、会社分割制度を創設する

商法改正案と同時に国会に提出され、一部修正のうえ、会社分割制度を創設する商法改正法の成立後ほどなく、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」(以下、「労働契約承継法」という)として成立した(二〇〇〇年五月)。

上記の立法過程で留意すべきことは、産業活力再生特別措置法・民事再生法成立の際の附帯決議で「企業の組織変更」ないし「企業の組織の再編」全般にわたっての検討が政府に指示されたにもかかわらず、できあがった法律では会社分割に際しての労働者保護に限定されていたことである。これには、企業組織変更に係る労働関係法制等研究会「報告」が、合併・営業譲渡について立法の必要なしと結論を下したことが大きく影響している。

しかし、この報告書の方針には連合・全労連ともに強く反発し、商法改正案および労働契約承継法案の審議過程で、日本共産党が「企業組織再編に伴う労働者保護法」案(二〇〇〇年三月二十八日)を、連合の「企業組織変更に伴う労働者保護法」案(九九年十二月)にもとづいて民主党が労働契約承継法の修正案(四月二十八日)をそれぞれ提出し、営業譲渡・合併を含めた企業組織再編全般について、労働組合との事前協議、解雇制限、労働者の移籍拒否権等を含む包括的労働者保護立法の制定を求めた。結局、労働契約承継法に関する与党三党との修正協議に民主党が応じ、会社分割に際しての労働者・労働組合等との事前協議制(商法改正法附則五条、労働契約承継法七条)が挿入され、「企業組織の再編のみを理由として労働者を解雇することができないとする確立した判例法理の周知徹底を図ること」、「会社の分割に伴い企業を移籍する労働者については、本人の意思が十分に尊重されるよう、民法などの趣旨を踏ま

え、その周知徹底をはかること」、「会社の分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更はできないことを指針に明記するとともに、その周知徹底を図ること」等について、商法改正法・労働契約承継法に附帯決議がなされ、両法は成立した。

また、この附帯決議によって二〇〇〇年の労働省研究会報告の結論の一部が覆され、政府(厚労省)は再度、企業再編に際しての労働者保護に関して政策立案を立法院から迫られることになった。

以上のように、純粋持株会社解禁の際とは異なり、会社分割制度創設の際には、労働者保護立法ができた。しかし、法的にみれば、成立した労働契約承継法は、労働者保護立法というよりも一連のM&A関連法制のなかに位置づけるほうがふさわしいものである。

問題の中心は、会社分割によって自己が所属する事業部門(承継部門)が分社会社(承継会社)として独立する場合(新設分割)、あるいは、別会社(承継会社)に吸収される場合(吸収分割)、当該労働者の雇用はどうかである。労働契約承継法は、承継部門に主として従事する労働者か否かで、分割計画等への異議権の内容を次のように区別する。〈承継部門に主として従事する者であるにもかかわらず承継会社への移籍が分割計画等に定められていない者〉は、移籍の実現を内容とする異議権をもつ。〈承継部門に主として従事する者ではないにもかかわらず承継会社への移籍が分割計画等に定められている者〉は、移籍の拒否を内容とする異議権をもつ。これに対して、肝心の〈承継部門に主として従事する者であつて承継会社への移籍が分割計画等に定められている者〉については、なんらの異議権も付与されず、分割計画等にしたがつて承継会社に移籍するものと明確に規定されている。承継部門に主として従

事している労働者は、分割計画等によって承継会社への移籍が定められた場合、移籍を拒否することはできない。この点、「会社の分割に伴い企業を移籍する労働者については、本人の意思が十分に尊重されるよう、民法などの趣旨を踏まえ、その周知徹底をはかること」との前記附帯決議は、法的にみれば、労働者の移籍拒否権を認めているわけではないことに注意が必要である。

労働契約承継法の制定にもかかわらず、現在までのところ、会社分割に伴う労働事件では、労働契約承継法ではなく旧商法上の諸規定の分割会社による不遵守⁴⁹を中心にして、労働者側の権利主張が組み立てられている。これは、労働契約承継法が大変使いにくい法律であることによる。たとえば、異議権の制度は、分割会社が労働者に対して「あなたは承継部門に主として従事していますが、分割会社に残っていたいただきます」あるいは「あなたは承継部門に主として従事していませんが、承継会社に移籍していただきます」といった通知を行い、その通知を受け取った労働者が分割会社に対して異議権を期限までに行使するというシステムが採られている。企業の人事担当者でなくても、その非現実性は明らかだろう。こうした通知は無用の紛争を引き起こすだけだからである。また、分割会社が、故意にある労働者を承継部門に主として従事する者に該当しない従業員と位置づけ、承継会社への移籍対象から排除した場合、その労働者はそもそも異議権行使の前提となる通知の対象から除外される。実際、会社分割に関する労働事件の最初の事案がまさにこうした事例となった⁵⁰。

なお、労働契約承継法・商法改正法成立時の附帯決議にしたがつて、厚労省は再び研究会を設置（〇二年二月）し、「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（〇二年八月）を公表したが、その内容は、再び、合併・営業譲渡については立法の必要なしとするもので、この報告にもとづいて出された指針も現行の法令・判例などの周知にとどまった⁵¹。

3 立法論の変遷——投資ファンド等の登場に際して

M & Aに対する労働者保護立法に関しては、厚労省内で投資ファンド等の労組法上の使用者性に関し、立法の要否が検討されたことが最近の動きとしてあるのみで、持株会社解禁から会社分割法制の創設にかけての議論の盛り上がりとは比べると、現在の立法論の低調さは否定できない⁵²。

〇五年五月に厚労省が「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」を設置した趣旨は、近年の投資ファンド等による企業買収の増加にあるが、直接的なきっかけとなったのは前記の東急観光事件である。同研究会は、〇六年五月に報告書を公表したが、その内容は「投資ファンド等が被買収企業に対して株主としての権利を背景に経営にどのように影響力を行使するかは一律ではないといえる。したがって、投資ファンド等の『使用者性』については、投資ファンド等が被買収企業の労働条件を実質的に決定しているといえるか否かに着目して判断することが適当であり、この点を考慮すると、親子会社間の親会社や純粋持株会社に係るこれまでの『使用者性』に関する考え方が基本的に該当すると考えられる」というもので、持株会社解禁の際と同様、立法の必要性を否定

するものであった。

4 小 括

以上、わが国におけるM&Aをめぐる立法論の変遷を、国政レベルを中心に概観した。労働法上の立法論が企業法制の改正作業に随伴する形で構想されるという構図からは、企業法制に対する労働法の自律性はまったくといっていいほど看取されない。労働契約承継法成立時の附帯決議を受けて〇一年二月に設置された厚労省研究会は、企業法制上の法改革とは独自に行われたという意味で労働行政当局の政策立案能力の試金石となったが、やる気のなさはかりが目についた。

また、政治過程の現実を眺めると、連合の占める地位の重要性は疑いない。とくに、純粹持株会社解禁問題に際して、立法の帰趨すら左右できる力を有していたとすることができる。純粹持株会社方式のN T T再編に対して全電通が同意したことは、純粹持株会社解禁に対する連合全体の態度にも大きな影響を与えたことが看取されるが、前記の〇二年の構造改革に対してN T T労組（全電通のN T T再編後の後身）はなんらの抵抗力ももたなかった。

他方、会社分割法制の創設に際し、労働行政当局に先んじて、連合はいち早く「企業組織変更に伴う労働者保護法」案（九九年二月）を示して議員立法を呼びかける等、積極的な役割を果たした。会社分割に際しての移籍拒否権を挿入できなかったことは後に禍根を残す結果となったが、民主党議員の提案により会社分割に際しての分割会社の労働者との協議義務が旧商法改正法に定められたこと

は画期的で、日本IBM事件等の訴訟の道筋を開くことにもなったのである。

今後の課題——むすびに代えて

M&A件数の飛躍の上昇、M&A関連法制の急速な整備の一方で、労働組合は有効な手だてを講じることができず、国家も実効性ある労働立法を行うことができなかった。国家・労働組合に対して、学者たちも有効な枠組みを提示することができなかった。

問題は、なぜ、労働関連諸機関（労働組合、政党、行政、研究機関等）は、M&Aに伴う労働問題に対して有効な手だてを見いだすことができなかったのかである。各機関の弱さも大きな要因だが、その根底にはM&Aが引き起こす労働問題に固有の理論的問題があると考えられ。これは抽象的に論じても意味がないので、本稿で掲げた代表的事案を参考に、設例によって解説する。設例はM&Aに伴う労働問題のリアルな実態を再現することも企図している。

〔設例〕Y社は、複数ある事業部門（A、B、C……）のうち赤字部門であったA部門を会社分割によってA社として独立させ、A社はY社の完全子会社となった。分社化後、A社はもちろんY社からの委託業務を行い、役員はY社役員が兼務した。Y社従業員の九割を組織するX労組は、当初、この分社化に反対する活動を展開したが、分社によってもA社はYグループの一員であること、会社分割による移籍であるので雇用・労働条件は従前通り維持される（退職金についてはY社の在職期間を連算する）等との説明をY社より受けて結局は分社化に同意し、A社にX労組A支部を設立した。ところが、分社の三年後、業績不振等から、A社は、廃業・解散および事業の売却

を決定し、Y社取締役会およびA社株主総会はこれを承認した。A社は事業の売却益をもって、A社従業員の退職金およびY社による貸付金の返済に用いることを予定している。A社事業の売却先としてZ社が名乗り出ているが、Z社はA社事業の引き継ぎに際して、従前の人員体制・労働条件の見直しを表明している。Z社の発表によると、採用手続きにおいてA社従業員としての経験は積極的に考慮するが、正規従業員は従前の三分二程度の人数しか募集せず、賃金も一〇%カットされ、その他必要な人員は派遣ないし有期といった非正規雇用によるという。X労組A支部は、A社廃業解散決定の撤回・A社従業員の雇用保障を求めてA社と団体交渉を行ったが、A社経営陣は親会社の決定である以上、廃業解散の撤回は困難であること、退職金は全額支払うこと、Z社における雇用機会を留意したことを述べるにとどまった。X労組A支部は、今度は親会社のY社に団体交渉を申し入れたが、Y社はA社従業員の雇い主ではないと断り、団体交渉に応じなかった。そこで、X労組A支部は、買取企業であるZ社に対しても全従業員の正規雇用を求める団体交渉を申し入れたが、Z社もまたA社従業員の雇い主ではないとして団体交渉に応じなかった。結局、A社解散により全従業員は解雇され、Z社によって再雇用された者はA社従業員の半数程度にとどまった。

この「設例」における問題は、X労組が組合員の雇用・労働条件の維持向上を第一に考える理想的な労働組合であったとしても、その活動は困難を極めるといって構造的に「弱い」立場に置かれるということである。

まず、X労組は、A部門の分社化にどのように対応すべきか。企業がどのような組織によって事業を行うのかは、当該企業の経営所管事項であるから、Y社の経営に責任をもつわけではないX労組としては、分社化そのものに反対だという主張が困難である。X労組としては、A部門の分社化が組合員の雇用・労働条件および組合の組織に深刻な影響を及ぼすから、分社化に反対だという主張をせざるをえない。X労組としては、A部門の分社化はともかく組合員のA社への移籍には反対だという主張も可能だろう。しかし、B、C……部門への配置転換を求めるとした場合、今度はY社全体としての剰員整理が問題になる。Y社においてA部門が廃業される以上、誰かが出ていかなければならない。X労組としては、A社への移籍対象者の選定を全社的に行えとの主張は、B、C……部門の組合員から支持を得られないおそれがある。また、A部門の組合員がA社に移籍することには同意するが、移籍組の今後については全社的に雇用保障を行えという主張も、B、C……部門の組合員から支持を得られないおそれがある。他方、Y社は、A社へ移籍しても労働条件に変化はないことを強調する。

以上の状況において、X労組における意思決定は困難を極める。組合大会は紛糾し、X労組は有効な手だてを講じることができないままA部門従業員の移籍が実施される事態となれば、組合分裂なり組合員の大量脱退を招くことにもなりかねない。結局、X労組はA部門の分社化・移籍に賛成し、Y社からあまり実効性のない確認書あるいは協定を獲得してA部門の組合員の移籍への不安を和らげる役割すら負わされることになる。

以上のシミュレーションは、経営サイドからは、企業を分割すれば、労組を簡単にダメにすることができるという一例である。ダメな組合はさらにダメになり、反対を貫く組合も、組合員の機会主義的行動によって、やはり勢力をかなり削られる。

次に、X労組あるいはX労組A支部は、A社の廃業・解散さらにはA社事業の売却にどのように対応すべきか。X労組A支部に焦点を合わせて検討しよう。X労組A支部としては、まずは、今回の分

社化が実質的には周到な手続きによる、A部門従業員の整理解雇ないし賃下げにほかならない点をもって、Y社を非難するであろう。実際、A部門はもとも赤字部門であったわけで、Y社による債務保証なり貸付金があれば経営自体が成り立たない（従前のA部門の顧客が取引を継続しない）。また、A社の業務はもっぱらY社による委託業務によるわけであるから、A社事業のZ社への売却後は、Y社は今度は、Z社と業務委託契約を結ぶことは眼に見えてくる。つまり、会社分割と営業譲渡によって、Y社は従業員の削減と調達コスト削減の両方を手に入れることができる。

他方、X労組A支部には、A社の廃業・解散を押しとどめる有効な論拠も手段も見いだしがたい。というのは、A社の廃業・解散の決定権をもつのは、A社の役員および株主（すなわちY社の役員およびY社）であるからである。そこで、X労組としてはA社の廃業・解散・A社事業の売却に対して、組合員の雇用・労働条件および組合の組織に深刻な影響を及ぼすから、反対するというスタンスをとらざるをえない。ところが、A社の廃業・解散を押しとどめようがないということは、組合員の雇用が直接的な危機にさらされていることを意味する。ここで、X労組A支部の立場は大変弱いものとなる。A社側は、Z社への事業譲渡がまともならぬまま清算手続きに入つた場合には、事業としての売却益が得られず、退職金すら払えない場合もありうることを示唆するだろう。組合が騒ぐと買い手が逃げるぞというのが、こういう場合の常套句である。他方、事業譲渡に際しては全員がZ社に再雇用されるわけではないし、労働条件が維持されるわけでもない。X労組A支部は親会社Yからは団交を拒否されたものの、結局、A社との団交における使用者側出席

者はY社の兼務役員なので、Y社との団交が実現してもあまり意味はない。また、買収企業のZ社への団交申し入れを繰り返せば、Z社は本当に逃げてしまいかもしれない。ここで、X労組A支部としては、Z社に採用されなかった従業員についても退職金は確保されるため、結局、A社解散・廃業・事業売却に同意してA社・Y社に対してZ社との従業員を引き継ぎ条件の改善交渉を求めるといふ低姿勢を甘受するか、徹底抗戦かという選択に直面する。

以上のシミュレーションは、廃業・解散という足下の地盤が崩落する機会に、いかに労働組合が弱いかという一例である。ダメな組合は上記の低姿勢路線を屈辱とも感じないし、反対を貫く組合に待っているのは泥沼の裁判闘争である。長い裁判闘争の過程で、結局、労働者たちは再就職先を決めざるをえない。

以上、M&Aに直面して、いかに労働組合が「弱い」かを簡単な設例によって示した。このように、企業側が経営所管事項として自由に行うことができる経営形態の変更なり企業組織の再編によって人件費・調達コストの削減を実現し、そのしわ寄せはすべて労働者・労働組合が負わされるという構造は、現行法の下ではぎりぎり可能であるとしても、正義感情には大いに反するものがある。

では、どうすればよいのか。まずは、労働法・労働組合は、法人格の所在を境界とする従前の企業観を見直して、労働法上の責任および労使関係秩序の「連結」を具体的に構想する必要がある。資本市場法制・企業法制・税制の仕組みは連結ベースに移行しているのに、労働法の世界では依然として法人格の壁は厚く、労働組合は企業別労働組合の枠組みを脱することができていない。上記「設例」において、A社は別の企業だという主張をY社に許さない法的な仕

組みが必要だということである。

次に、労働者・労働組合が経営形態の変更・企業組織の再編といった経営所管事項に堂々と「口を出す」ことのできる法制度が必要である。ここで「口を出す」とは、具体的には、労働者・労働組合が取締役会等に参加できる、あるいは経営形態の変更・企業組織の再編それ自体を義務的団交事項として認めるということである。

こうした主張は理想論に聞こえるかもしれない。しかし、今のままでは、上記シミュレーションに示したように、労働者・労働組合の構造的な「弱さ」は救いようがない。それを避けるためにも、M&Aに対する労働者保護立法に向けての議論の活性化が必要になつていのではないだろうか。

(本久洋一)

【注】

- (1) レコフ社編『日本企業のM&Aデータブック 一九八五—二〇〇七 第一巻』(レコフ、二〇〇八年) 六一—頁。
- (2) 企業価値研究会『企業価値報告書』(経産省、二〇〇五年) 二四頁。
- (3) 本稿において「事業」とは、「企業」の一部門というほどの意味である。「企業」とは、会社法人格をもつことを一応の標準と考えている。
- (4) 本稿において「グループ」とは、親子会社等、株式所有による支配関係を中核として形成された一群の企業をいうものとする。
- (5) 『読売新聞』二〇〇八年三月七日付。
- (6) 『中日新聞』二〇〇六年七月三十一日付。
- (7) 共同通信二〇〇五年一月二〇日付。
- (8) 『日本経済新聞』二〇〇五年八月十三日付。
- (9) 『日本経済新聞』二〇〇八年二月八日付。
- (10) 『私鉄新聞』二〇〇六年五月二十五日付。以上に列挙したなかでは最も深

刻な事例であったが、同年六月五日の村上逮捕により、終結した。

- (11) 統計数字は、いずれも前掲注(1)のレコフ社編による。
- (12) MZとは、日本企業同士のM&A、MZOUとは、日本企業が取得側で外国企業が対象企業となるM&A、OUTINとは、外国企業が取得側で日本企業が対象企業となるM&Aのことである。
- (13) 「合併」には、持株会社による経営統合等も含み、会社分割は原則として「事業譲渡」に分類される。ただし、会社分割の結果、分割会社が承継会社の親会社となる場合については「買収」に含まれる(前掲、レコフ社編、六一—頁)。
- (14) 企業価値研究会の考察は経済産業省及び法務省が〇五年五月二七日に公表した「企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための買収防衛策に関する指針」として結実し、〇八年の企業価値研究会最終報告書による。
- (15) 宮島英昭「急増するM&Aをいかに理解するか—その歴史の展開と経済的役割」(RIETI Discussion Paper Series 〇六—J—〇四四、二〇〇六年、蟻川靖浩、宮島「M&Aの経済分析・M&Aはなぜ増加したのか」(RIETI Discussion Paper Series 〇六—J—〇三四、二〇〇六年)、宮島編者『日本のM&A』(東洋経済新報社、二〇〇七年)。
- (16) 前掲、宮島編、四九頁。
- (17) 前掲、宮島編、七七頁。
- (18) 『日本経済新聞』二〇〇五年三月一日付。
- (19) 「企業の人減らしに政府が『お墨付き』を与えたとも受け取れる」と評された(『朝日新聞』一九九九年七月三〇日付)。
- (20) 溝上憲文「企業再編と労使関係 一—六六」『労務事情』第一〇三四号、七〇頁、第一〇三七号、一〇〇頁、第一〇三六号、七〇頁、第一〇三八号、七〇頁、第一〇四一号、六二頁、第一〇四四号(二〇〇三年)、六二頁。
- (21) 七〇年の旧八幡製鉄と旧富士製鉄の合併(新日本製鉄)に関する実証研究として、阿部健「企業合併における人事調整」『経済社会学会年報』第

- 二三号（二〇〇一年）、一四四頁。
- (22) 溝上憲文「労働組合は人事処遇の調整にどう対応したか」『労務事情』第一〇三七号（二〇〇三年）、一〇〇頁。
- (23) 久保克行「合併に伴う人事制度の統合と雇用・処遇の変化」『日本労働研究雑誌』第五二九号（二〇〇四年）、二四頁、久保・齋藤卓爾「従業員の処遇は悪化するのか」前掲、宮島編、一七五頁、久保・齋藤「合併・買収と従業員の賃金」『日本労働研究雑誌』第五六〇号（二〇〇七年）、四頁、久保「合併・買収は従業員にとって悪いニュースか」『日本労働研究雑誌』第五七〇号（二〇〇八年）、一四頁。
- (24) 前掲、宮島編、一八一頁（久保執筆）。
- (25) 前掲、久保（二〇〇八年）、一六頁。
- (26) 前掲、宮島編、一八四頁（久保執筆）。
- (27) 前掲、久保（二〇〇八年）、二二頁。
- (28) 「特集・企業組織の再編と労働組合」『労働調査』第三八八号（二〇〇一年）および「特集・企業再編と労働組合の組織」『労働調査』第四五六号（二〇〇七年）所掲の各論文参照。
- (29) 都留康・阿部正浩・久保「日本企業の人事改革」（東洋経済新報社、二〇〇五年）一六三頁。
- (30) 「NTTグループ社史（一九九五～二〇〇五）」<http://www.ntt.co.jp/about/history>は、本文五四五頁、資料編一五五頁の堂々たる社史である。リストラ自体がIR（投資家向け広報）の世界では好評価されることもあり、リストラ関係の事実も充実している。
- (31) 日本電信電話株式会社・東日本電信電話株式会社・西日本電信電話株式会社「NTT東西の構造改革の公表について」（二〇〇一年一月二二日）。
- (32) 前掲、NTTグループ社史、四五六頁。
- (33) 東京地裁〇七年三月二九日判決（『判例時報』第一九七〇号、一〇九頁）、大阪地裁〇五年一月一六日判決（『労働判例』第九一〇号、五五頁）、大阪地裁〇三年四月七日判決（『労働判例』第八五三号、四二頁）、札

- 幌地裁〇六年九月二九日判決（『労働判例』第九二八号、三七頁）等。以上につき、日本労働弁護団編『日本労働弁護団の五〇年 第二巻』（二〇〇七年、日本労働弁護団）四六五頁、参照。
- (34) 日本アイ・ビー・エム事件・横浜地判〇七年五月二九日『労働判例』第九四二号五頁、東京高判〇八年六月二六日『労働判例』第九六三号、一六頁。
- (35) 拙稿「田商法上の会社分割にともなう労働契約承継に際しての法定協議手続の履行の有無」『労働法律旬報』第一六五七号（二〇〇七年）、六頁、拙稿「企業・事業の売却と労働関係」『季刊労働法』第二四号（二〇〇九年）、六四頁参照。
- (36) 三陸ハーネス事件仙台地決〇五年二月一五日『労働判例』第九一五号、一五二頁。
- (37) 住友電装・三陸ハーネス事件・宮城県労委命令〇七年六月二日『労働法律旬報』第一六五九号、四九頁。
- (38) 親会社の団交応諾義務については、萬井隆令「複数関係企業間における労働条件の決定・変更」『講座 二一世紀の労働法 第三巻（有斐閣、二〇〇〇年）二〇七頁、道幸哲也「労使関係法における誠実と公正」（旬報社、二〇〇六年）、石田真・大塚直編『労働と環境』（日本評論社、二〇〇八年）等、参照。
- (39) 日本の事業会社が経営を握った場合も同様である。クリスタル観光事件大阪地判〇六年三月二九日『労働判例』第九一九号、四二頁、大阪高判〇七年一月一九日『労働判例』第九三七号、一三五頁、第一友達産業（佐野第一交通）事件大阪地堺支判〇六年五月三二日、大阪高判〇七年一月二六日（最小小決〇八年五月二日）により確定『労働法律旬報』第一六八九号一五頁以下、参照。
- (40) 宮里邦雄「投資ファンドによる企業買収と投資ファンドの使用者性について」『労働法律旬報』第一六三一号（二〇〇六年）、六頁、前掲、日本労働弁護団編、五八〇頁。
- (41) 朝日放送事件・最判〇五年二月二八日『民集』第四九卷二号、五五九

頁。

(42) 土田道夫「純粹持株会社と労働法上の諸問題」『日本労働研究雜誌』第四五一号三頁（一九九七年）。

(43) 本報告書については、土田・前掲論文のほか、盛誠吾「純粹持株会社解禁と労働法上の問題点」『労働法律旬報』第一四一—一四二号（一九九七年）八頁、参照。

(44) 労働法上の「使用者」につき、「一労働者を雇用するもの、あるいは、二一以外の事業主等で労働者の労働関係上の諸利益に対して事実上の支配力ないし影響力を及ぼすもの。ただし、二の事業主の範囲は命令で定めることができる」等と規定し、命令において一定の条件を満たす持株会社等を規定する「ことを提案している」。

(45) 佐々森和男（全電通中央執行委員長 参考人答弁二二つ）ございました。その一つは、再編成の基本フレームでございます純粹持ち株会社制度ということ、税制の特例措置という前提条件が講じられたということ。二つ目には、中身としては七点ぐらいございますが、この再編成法案におきましてもネットワークの一体的運営、構築が可能であるということ、ユニバーサルサービスの維持向上が引き続き可能であるということ、料金、サービスの統一性が確保できるとのこと、株主の権利保護が引き続ききちんと担保できるとのこと、国際通信事業への参入ができるということ、研究開発、とりわけ基礎研究については持ち株会社で保持をきちんと担保できるとのこと、あるいはこれまでの労使関係、雇用労働条件の確保ができるという、これらの理由から私どもが今日まで分離分割はとるべき道ではないというふうに判断をし、反対をしまいたその中身の考え、問題点というところが、この再編成法案でも引き続きその維持が可能であるという判断のもとに、賛成をすることにいたしました次第でございます」（第一四〇回国会通信委員会）第一二号一九九七年五月二〇日。

(46) 注（38）所掲の諸文献を参照。

(47) 「世界的な大競争時代において、わが国企業が、経済・社会環境の変化に迅速、適切に対応して経営の再構築を進めていくためには、会社分割、

分社化、株式交換・株式移転、合併等を通じたグループ化・共同化や、その再編、あるいは、新たな事業形態の活用が必要であり、そのために、企業法制、税制の一体的かつ迅速な整備が必要である」。以後の法整備は、この経団連の主張がすべて実現したことを示している。

(48) 本報告書については、萬井隆令「企業組織の再編と労働契約の承継」『労働法律旬報』第一四七八号（二〇〇〇年）、六頁、拙稿「会社分割と労働関係」『労働法律旬報』第一四七八号（二〇〇〇年）、一三頁、参照。

(49) この点につき、前掲注（35）の拙稿（二〇〇九年）、六七頁、参照。

(50) グリーンエクスプレス事件・札幌地裁〇六年七月二〇日決定『労働法律旬報』第一六四七号、六六頁。本件については、拙稿「旧商法上の会社の分割・労働契約承継法に照らしての本決定の意義」『労働法律旬報』第一六四七号（二〇〇七年）、一一頁、参照。

(51) 本報告書については、拙稿「営業譲渡に際しての労働契約の帰趨に関する立法の要否について」『労働法律旬報』第一五五〇号（二〇〇三年）、六頁、参照。

(52) ただし、日本労働法学会第一一六回大会「企業システム・企業法制の変化と労働法」（『日本労働法学会誌』第一一三号（二〇〇九年））では、体系的に立法論が展開された。

(53) 前掲、宮里論文、七頁、拙著「企業買収と労組法上の使用者性」『労働法律旬報』第一六三二号（二〇〇六年）一四頁、参照。

(54) 拙稿「企業組織・企業法制の変化と解雇法制」『日本労働法学会誌』第一一三号（二〇〇九年）、七頁では、この点に関し基礎的な考察を行った。