

## 第62回労務委員会(第123回労働法研究会)を開催

～「新会社法と人事労務のかかわりについて」講師：弁護士 栗原誠二 氏～



今年度の労務委員会では、「新会社法施行に伴う人事労務に関わる問題の抽出と対応」を課題として扱っているが、まず初回として「新会社法と人事労務のかかわりについて」をテーマに、栗原誠二弁護士より、会社法の制度概要から、企業の人事労務部門への影響について解説をいただいた。今回は労働法研究会との共催によるオープンセミナーの形式をとった。

新会社法は膨大なボリュームとなっており、まず、全体の制度概要について総論的に説明をいただき、改正によるいくつかの留意すべきポイントについて説明をいただいた。

次に人事労務との関連があると思われる点を抽出し、対応策を指導いただいた。その中で、企業再編がしやすくなったことで、労務部門として企業買収に関与する可能性が高くなることが考えられる。M & A案件で一番問題が露見するのは人事労務関係が多いためだ。例えば、買収される側の企業の従業員の過去の時間外手当が計上されていないか、不十分であるとか、算定の根拠

があいまいであったりするケースが多い。また厚生年金や健康保険等の法定福利費を払っていなかったことなどが露見するケースもある。そもそもM & Aで合併される会社は、基本的に経営に問題がある企業の可能性が高い。技術はあってもお金がないことから人件費をカットしたり、法定福利費を払っていない、不当解雇されたということで訴えられているまたは交渉中などで労働紛争を抱えている場合も考えられる。こういったトラブルを防止するには、事前に関与する企業をきちんと調査することが必要である。調査により問題を洗い出すことができれば、買収価格から予想される負担額を引くなどの交渉ができる。また事前に問題が発見されなくても、買収される企業の保証条項を契約書に充分盛り込んでおくことが必要である。

また一部人員整理や転籍を伴う場合は、整理解雇の要件を意識すべきである。労働条件の変更・統一については、最初は現状を維持し、数年経ってからまとめる事例が多い。交渉には労働組合、従業員の協力が不可欠である。

その他、会社法ではコンプライアンスが重要視されているが、不祥事が発生した後の是正処置として、研修・社員教育制度の充実や行動指針の策定、懲戒・処分規定の見直し、通報制度の整備など人事労務部門が対応しなければならないことが多いと考えられる。等、人事労務担当者の留意事項について説明を受けた。

講演終了後、労務委員のみで会議を行ない、今回の講演の感想、それぞれの企業の対応等、又次回の進め方等の意見交換を行なった。