

「新会社法による組織再編の加速と労働法」

～合併・分割・事業譲渡・投資ファンド等による組織の再編や変容に伴う労働関係上の問題点と対策～



今年度の労務委員会は「新会社法施行に伴う人事労務に関わる課題の抽出と対応」をテーマとしている。今回は、「新会社法による組織再編の加速と労働法」と題して、合併・分割・事業譲渡・投資ファンド等による組織の再編や変容に伴う労働関係上の問題点と対策について、経営法曹会議所属の丸尾拓養弁護士をお招きし、前半は法的解説、後半はケーススタディーによる実務解説をいただいた。(今回は労働関係講座との共催によるオープンセミナーの形式とした。)以下に一部を抜粋する。

まず新会社法によって企業合併などの要件が緩和された。これまで企業における経営改革や組織再編等では、経営企画部や法務・財務部門等のみで議論が行なわれ人事部門は外されてきたが、今後はそういった考え方を変えなければならない。従業員と会社の接点としてまず最初に労働契約があるが、その契約はグループ会社単位ではなく一法人単位での契約となる。つまり、労働契約はその会社との間のみで存続し、その法人が事業分割・譲渡をして別法人になったとしても、労働契約はもとの法人のものが残ることが大前提となる。

ケーススタディーとして、ある 電鉄株式会社の鉄道部門と赤字のバス部門を分割し、新たにバス部門を新バス会社とした場合のQ & Aをいくつかあげると、

Q1 .バス部門の運転手を新バス会社に転籍させられるか。

- A .会社分割では基本的には労働者の個別同意がなくても転籍させることができる。

Q2 .バス部門の管理部門の経理部員も新バス会社に転籍させられるか。

- A .バス部門に主として従事していれば転籍させられる。

Q3 .将来的にはバス部門の労働条件を引き下げる予定である。それでも会社分割することはできるか。

- A .会社分割を理由とする労働条件の変更はできない。分割後に設立会社等で十分な協議が必要である。 ほか

また整理解雇の4要件として「経営上の必要性」、「解雇回避努力」、「被解雇者の選定の合理性」、「手続の相当性」があり、これらが総合考慮されるが、裁判所は特に「手続の相当性」を一番に重視する。いかに同意のための努力をしているか、そのプロセスが問われるのである。

最後のまとめとして、今後求められるキーワードに、「(紛争解決の)予測可能性」があげられる。日本においては雇用保証の引き換えに会社の強い人事権があった。今後は人事権が小さくなるとともに雇用保証も小さくなり、新しい人事管理が進んでいく。(急激な変化が生じて雇用保証が崩れるなど安定性がなくなっていることで精神疾患も増えている。新しい会社法と今後法制化されるであろう労働契約法が一番嫌うのはあいまいな水面下の世界。これからの日本の人事制度はまさに自己責任を伴う。労働者も会社も相互依存ではなくそれぞれが責任をとり、労働者も雇用保証という利益を享受できない、という時代になりつつあるのである。

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

(文責事務局)