

労働条件の調整にあたっては、使用者による一方的な労働条件の不利益変更は許されません<sup>65</sup>。すべての労働条件の水準を整理し、水準差を明確にしたうえで調整を行いましょう。高い方の水準に合わせることができない場合、必要な移行措置や補償をする必要があります。

さらに、不当労働行為への対応、ユニオン・ショップ協定の取り扱い、労使協定の取り扱いについても留意しましょう。以下ページのチェックリストも参照ください。

- 会社分割における労働組合の取り組み (p. 24)
- 企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 (p. 7)

加えて、以下のチェックリストをもとに組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょう。

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
<input type="checkbox"/>	合併条件の整備を理由に、不当な解雇・労働条件の引き下げがないか <sup>66</sup>
<input type="checkbox"/>	労働条件の調整と人事・賃金制度の統一が必要か <input type="checkbox"/> 各種制度にどれだけの違いがあるのか
<input type="checkbox"/>	合併準備委員会、あるいは、合併後に労働条件調整等を話し合う場を設置したか
<input type="checkbox"/>	労働条件の違いを調整する場合、労働組合が協議に参画しているか
<input type="checkbox"/>	人事・賃金制度の統一化に向けた労使間の話し合いをしているか
<input type="checkbox"/>	合併により複数組合が存在する場合、共同交渉で労働条件等の調整を行うのか <input type="checkbox"/> 共同交渉とする場合、各組合での必要な手続きを経たうえで、要求内容の統一、交渉権限および妥結権限の明確化などを行っているか
<input type="checkbox"/>	高い方の水準に合わせることができない場合、必要な移行措置や補償があるか

なお、合併相手企業にも労働組合が存在する場合、労働組合間の合意を前提に、組合組織の統合も課題となります。参考として、合併相手企業に労働組合が存在しない場合の確認書を掲載しておきます。

(参考様式)

- ・会社合併に関する労使確認書 (p. 76)

## 4. 株式買収

### (1) 株式買収の概要

株式買収には、株式譲渡 (①<sup>あいたとりひき</sup>相対取引、②市場買付)、③ (敵対的・友好的) TOB (公開買付)、④株式交換・株式移転、⑤第三者割当増資 (新株引受)、⑥MBO (マネジメント・バイアウト=経営陣による買収)、⑦EBO (エンプロイヤー・バイアウト=従業員による買収) など多様な手段があります。

株式取得による企業買収 (株式買収) は、M&A (合併・買収) の一手法であり、対

<sup>65</sup> 労働条件の不利益変更について (労働契約法第9、10条) p. 9

<sup>66</sup> 解雇権の濫用について (労働契約法第16条) p. 8

対象企業の株式のすべてまたは経営を支配するに足りる数の株式を取得することにより、対象企業の経営権を取得することです。株式買収により実質的な経営者の交代が生じる可能性があります。

#### 用語解説【株式譲渡】

株式譲渡は、株式の売買によって経営権を移転することをいいます。既存株主からの買い取り割合を当事者間で自由に決めることができるため、完全買収も可能です。

株式譲渡は、一部例外を除き、取締役会の決議のみで行うことができます。M&Aの手法として、手続が容易なため、株式譲渡は中小企業のM&Aにおいて最も多く利用されています。

株式譲渡には、買収対象会社の親会社や大株主から株式市場を通さず直接に取引する「あいたとりひき相対取引」と、株式市場を通じて必要な数だけの株式を買い集める「市場買付」があります。

#### 用語解説【（敵対的・友好的）TOB（公開買付）】

株式会社の株式などの買付けについて、買付け期間・買取り株数・価格を公告し、不特定多数の株主から株式市場外で株式などを買い集める制度のことをいいます。金融商品取引法により、株式の3分の1を超えて株式を取得する場合には、公開買い付けが義務付けられています（金融商品取引法27条の2）。

TOBには、企業の存続や市場における競争力強化をねらう対象企業の合意の上での合併、買収などをめざす「友好的TOB」と、対象企業の経営権を握るべく、第三者が一方的に株式を大量保有しようとする「敵対的TOB」とがあります。

#### 用語解説【株式交換】

株式交換とは、株式会社（完全子会社となる会社。A社とする）がその発行済株式の全部を他の株式会社または合同会社（完全親会社となる会社。B社とする）に取得させることをいいます（会社法2条31号、767条～771条）。

A・B両者の株主総会の特別決議による承認を得て、B社の株式や金銭等の対価と引換えに、A社の株主が有していたA社の株式を自動的にすべてB社に移転することにより、完全親子会社を創設する制度です。

A・B社間で権利義務の承継の問題は原則として生じませんが、実質的には吸収合併や吸収分割に似た吸収型の組織再編行為であるため、株式交換の手続は吸収合併や吸収分割に類似しています（会社法782条～802条）。

株式交換制度は、企業グループ内の事業再編にあたり、少数株主のいる上場子会社を完全子会社化して非上場会社とする手段としてよく利用されます。

#### 用語解説【株式移転】

株式移転とは、株式会社（完全子会社となる会社。A社とする）がその発行済株式の全部を新たに設立する株式会社（完全親会社となる会社。B社とする）に取得させることをいいます（会社法2条32号、772～774条）。

A社の株主総会の特別決議による承認を得て、新設するB社に既存のA社の株式を全部移転させ、その見返りにA社の株主はB社の株式を受け取ることにより、完全親子会社を創設する制度です。

A・B会社間で権利義務の承継の問題は原則として生じませんが、実質的には新設合併や新設分割に似た新設型の組織再編行為であるため、株式移転の手続は新設合併や新設分割と類似しています（会社法803条～816条）。

また、株式移転のうち、2以上の株式会社によって同一の完全親会社が設立されるものを「共同株式移転」といい、複数の会社が持株会社を設立する手法としてよく利用されます（例として、株式会社第一勧業銀行、富士銀行、日本興業銀行の3社による株式会社みずほホールディングスの設立など）。

#### 用語解説【第三者割当増資（新株引受）】

第三者割当増資（新株引受）は、株主か否かを問わず、特定の第三者に新株を引受ける権利を与えて行う増資をいいます。株式譲渡とは異なり、株式の一部取得にとどまるため、新株取得者は既存株主と共同で経営することになります。

上場会社の場合は、資本提携や事業支援・会社再建のために資金調達を必要とする場合に行われることが多いです。また敵対的TOBの対象となった会社が、買収会社の持株比率を低下させるための防衛策の一環としてホワイト・ナイト（友好的な事業戦略上のパートナーなど）に対して行う場合もあります。

第三者割当増資は、「特に有利な価格」で株式を発行する場合を除き、取締役会の特別決議で行うことができます。

#### 用語解説【MBO（マネジメント・バイアウト＝経営陣による買収）】

会社の経営陣が、買収をしようとする企業の資産や将来のキャッシュフローを担保として投資ファンドなどから出資を受けたり、金融機関からの借入れなどを行うことによって、自ら自社の株式や一事業部門を買収し、会社から独立する手法のことをいいます。

主には、グループの経営方針により親会社が子会社や一事業部門を切り離す際に、第三者に売却せずに経営陣がその株式を取得して、会社から独立するための手段として活用されますが、たとえば、株式公開のメリットが薄れた上場会社が、株式非公開に踏み切るために、あるいは敵対的TOB防止のために活用されることもあります。

#### 用語解説【EBO（エンプロイー・バイアウト＝従業員による買収）】

従業員が事業を買収したり、経営権を取得したりすることをいいます。

## (2) 労働組合の取り組み

実質的な経営者の交代により、それまでの労使関係や経営方針等が変わり、整理解雇・雇止め、労働条件の不利益変更、希望退職の募集等のリストラ策が提案される懸念があります。加えて、組合の解散、組合からの脱退、上部団体からの脱退・変更、ユニオン・ショップ協定や労働協約の破棄を求めるなど、労働組合の切り崩しを目的とした不当労働行為が発生するリスクもあります。したがって、労働組合は、整理解雇4要件<sup>67</sup>や使用者による一方的な労働条件の不利益変更禁止<sup>68</sup>を念頭におき対応しましょう。不当労働行為が認められないことは言うまでもありません。

事前協議制の徹底<sup>69</sup>や、職場討議を踏まえた機関決定、労働協約の締結など、会社分割と同様の対応が必要です。

不当労働行為への対応、ユニオン・ショップ協定の取り扱い、労使協定の取り扱いについても留意しましょう。以下ページのチェックリストも参照ください。

会社分割における労働組合の取り組み (p. 24)

企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 (p. 7)

加えて、以下のチェックリストをもとに組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょう。

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
<input type="checkbox"/>	雇用・労働条件にかかわる重要事項は、決定前に労使で話し合い、労働組合の同意なく実施しない仕組み（事前協議制）が徹底されているか <input type="checkbox"/> インサイダー取引 <sup>70</sup> 対策として、労使の守秘義務等を定めているか
<input type="checkbox"/>	経営にかかわる情報を収集・分析できているか <input type="checkbox"/> 国内・外の業界事情はどうか <input type="checkbox"/> シェアはどうか <input type="checkbox"/> 相手企業・投資ファンドの実態はどうか
<input type="checkbox"/>	株式買収される側の場合、団体交渉を申し入れたか <input type="checkbox"/> 自社に加え、買収を行う企業への団体交渉申し入れを検討したか <sup>71</sup> <input type="checkbox"/> 不当な解雇・労働条件の引き下げがないか
<input type="checkbox"/>	株式買収を行う側の場合、計画について十分協議したか <input type="checkbox"/> 飛躍へ向けたビジネスチャンスになる計画といえるか <input type="checkbox"/> 多額の資金調達を伴う計画の中止や修正は必要ないか

<sup>67</sup> 整理解雇4要件についてp. 8

<sup>68</sup> 労働条件の不利益変更について（労働契約法第9、10条）p. 9

<sup>69</sup> 事前協議制についてp. 3

<sup>70</sup> インサイダー取引についてp. 3-4

<sup>71</sup> 団体交渉に応ずべき使用者の判断についてp. 9

### 1) 経営にかかわる情報の収集・分析

MBO（マネジメント・バイアウト＝経営陣による買収）<sup>72</sup>やEBO（エンプロイー・バイアウト＝従業員による買収）<sup>73</sup>の活用により、労働者の雇用を確保した事例もありますが、株式買収を行う側・対象となる側のいずれの場合においても、労働組合が株式買収の及ぼす影響について、情報を収集・分析することが重要です。株式買収が企業活動に及ぼすプラス部分とマイナス部分、労働者に与えるプラスとマイナス、労働協約が実質的に承継され良好な労使関係が維持されるのか、など多面的な労働組合の分析力が問われます。分析結果にもとづき、適切に対応しましょう。

### 2) 株式買収の対象となる側の労働組合の留意事項

株式買収の対象となる会社の労働組合は、株式買収の予兆の察知に努め、上記の情報収集を行うとともに、予兆を察知したらできるだけ早期に団体交渉を申し入れ、買収後の雇用や労働条件の維持を求めましょう。

団体交渉の相手方は、買収前であれば現在の経営陣ですが、買収する会社が判明している場合は、現在の経営陣とともに、買収する会社に対しても団体交渉の申し入れを検討しましょう。

買収後は新たな経営陣に団体交渉を申し入れることとなります。新たな経営陣と経営方針や経営計画等について認識を共有するとともに、良好な労使関係を構築するよう努めましょう。

また、買収に乗じて、従来の労働契約や労働協約、労使慣行を無視し、一方的なりストラ策を強行する使用者に対しては、整理解雇4要件<sup>74</sup>や労働条件の不利益変更の禁止<sup>75</sup>にもとづき対応しましょう。不当労働行為が<sup>76</sup>許されないことは言うまでもありません。

### 3) 株式買収を行う側の労働組合の留意事項

株式買収を行う側の企業にとっては、飛躍へ向けたビジネスチャンスとなる一方、無謀な資金調達企業が企業の将来に多大な、場合によっては致命的なダメージを与える可能性もあります。結果として、労働者の雇用や労働条件に悪影響が及ぶ懸念があります。

多額の資金調達に先立ち、計画の取り止めや修正が可能という時間的余裕が必要なため、事前の十分な説明や協議を求めましょう。

## 5. 補論：持株会社

持株会社（ホールディングカンパニー）とは、株式所有を通じて子会社の事業経営を支配している会社です。自らも事業を行いながら他の会社の株式を保有する事業持株会社と、もっぱら子会社の支配を目的とする純粋持株会社があります（法的には、子会社株式が総

<sup>72</sup> MBOについてp.37

<sup>73</sup> EBOについてp.37

<sup>74</sup> 整理解雇4要件についてp.8

<sup>75</sup> 労働条件の不利益変更について（労働契約法第9、10条）p.9

<sup>76</sup> 不当労働行為についてp.7