

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）⁷²やEBO（エンプロイー・バイアウト＝従業員による買収）⁷³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⁷⁴や労働条件の不利益変更の禁止⁷⁵にもとづき対応しましょう。不当労働行為が⁷⁶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

⁷² MBOについてp.37

⁷³ EBOについてp.37

⁷⁴ 整理解雇4要件についてp.8

⁷⁵ 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

⁷⁶ 不当労働行為についてp.7

資産の50%以上を占めるものを純粋持株会社と定義)。子会社には、親会社が100%の株式を保有する完全子会社、同50%以上を保有する持分会社、親会社が子会社へ役員派遣したり子会社の重要な意思決定に関与する実質子会社などがあります。

独禁法改正による純粋持株会社の解禁や連結決算重視の会計制度の導入などにより、グループ重視の経営姿勢が強まっており、一部では、会社分割や事業譲渡、株式交換、株式移転などの手法を使って、純粋持株会社の方向にシフトする動きがみられます。持株会社は、子会社の株主総会における議決権を背景に、子会社役員の選任・解任、子会社の定款・事業内容の変更、子会社同士の合併や子会社の清算、売却、事業譲渡など、強い影響力を持ちます。また、親会社による経営方針の決定、事業計画や予算のチェック、取引条件の設定などを通して、子会社従業員の雇用や労働条件にも影響を与えます。

特に、純粋持株会社の機能が子会社や企業グループの事業活動の管理機能に特化されると、それを通じて子会社の労働者の労働条件や雇用を決定する機能が強化されます。人員計画や労働条件決定などが実質的に持株会社で決定されている場合、持株会社との団体交渉が必要になります。交渉にあたっては、子会社間の労働条件の格差をはじめ、人事制度や労使関係など幅広い問題に留意しましょう。

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。

☑	チェックリスト
<input type="checkbox"/> 労働条件の違いを確認したか <input type="checkbox"/> 労働条件は統一か、個別か <input type="checkbox"/> 労働条件・処遇が格差拡大した場合、どう対処するか	<input type="checkbox"/> 就業規則は統一に定めるべきか、個別に定めるべきか <input type="checkbox"/> 事業会社の特性に合わせた賃金体系・資格制度・評価制度を提案された場合、どう対応するか <input type="checkbox"/> 事業会社ごとに退職金制度・企業年金の改廃・変更が提案された場合、どう対処すべきか
<input type="checkbox"/> 事業閉鎖・縮小、事業譲渡などにより事業会社で整理解雇された場合、解雇回避努力義務は、当該会社に限定されるのか <input type="checkbox"/> 持株会社・他のグループ企業は責任がないのか	<input type="checkbox"/> 人事制度の違いを確認したか <input type="checkbox"/> 採用について（a. グループ一括採用、b. 子会社ごとの一括採用、c. グループと関係が深い人材派遣会社の活用など、どの方式を採用するかが問題となる。a方式の採用の場合、所属企業を特定するかどうか。） <input type="checkbox"/> 会社間の異動方式は、配転・出向・転籍のどの方式を採用するか <input type="checkbox"/> ある事業会社で退職金や賃金などを支払う能力がなくなったときに、持株会社、他のグループ企業には支払う責任はないのか
<input type="checkbox"/> 労使関係の違いを確認したか <input type="checkbox"/> 労働組合の組織形態をどうするか（a. 単一組合－支部組織体制、b. 個別組織－連合体、c. 独立した単一組織など） <input type="checkbox"/> 団体交渉の方式をどう確立するか（統一交渉、個別交渉） <input type="checkbox"/> 持株会社との団体交渉権をどう確立するか。団体交渉でなくとも、労使協議・折衝などの手続を持株会社との間でどう確立するか <input type="checkbox"/> 持株会社・事業会社からの情報開示の項目・時期・ルートをどう確立するか <input type="checkbox"/> 労働協約の締結の仕方をどうするか（統一協約、個別協約）。 <input type="checkbox"/> 人事および合理化についての協議約款、同意約款を締結することができるか	

（出所）徳住堅治（2016）「労働法実務解説9 企業組織再編と労働契約」p.154をもとに連合作成

「持株会社が、労組法上の使用者にあたるか」ということに関しては、旧労働省が一定の見解を示しています(99年「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会・中間とりまとめ」)。それによると、労働契約関係の当事者に限らず、「基本的な労働条件について、雇用主と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にある」場合、使用者性を認めるべきとし、

①純粋持株会社が実際に子会社との団体交渉に反復して参加してきた実績がある場合
 ②労働条件の決定につき、反復して純粋持株会社の同意を要することとされている場合

を例示しています。

労働組合としては、前述の見解も踏まえながら、使用者の範囲を広く捉える必要があります

ます。持株会社が団体交渉に応じない場合、労働委員会などで争うことも一つの方法です。また、上部団体などへの相談・指導や親会社の組合との連携、さらには、企業グループレベルでの労使関係づくり（グループ労使協議制の導入・充実）などによって、交渉力を強めておきましょう。