

アメリカにおける労使関係法上の「使用者」概念と
投資ファンドでの実態

執筆担当者(執筆順)

奥野 寿(立教大学法学部専任講師)

第1章

呉 学殊(労働政策研究・研修機構)

第2章

まえがき

最近、日本でも投資ファンドの活動が活発となりそれがほぼ毎日のように新聞などのマスコミに報じられ多くの人に関心を持つようになった。投資ファンドによる企業買収、企業経営への問題提起、経営統合などが大きく取上げられている。

いっぽう、これらの投資ファンド活動により影響を受けるのは企業間の関係だけではなく買収された企業の従業員、労働組合、また、労使関係などもある。しかし、それがマスコミなどで報じられることはあまりない。それは、投資ファンドにかかわる企業間関係の変化においては問題が発生していないか、問題が発生しても取上げる価値がないか、それともその問題に無関心であるかであろう。

最近、国内ではある投資ファンドの被買収企業の労働組合が買収元の投資ファンドに対し団体交渉の申し入れを行ったことにより、投資ファンドの労使関係上での使用者性が問題となっている。実際、投資ファンドの活動により労使関係上の問題が発生しているのである。このような新たな問題をどう解決していくかが問われている。

このように投資ファンドの使用者性にかかわる問題を解決していく一つの方法として外国の実態を調べることにした。対象国はアメリカである。アメリカを対象国としたのは、投資ファンドの活動が他国より早くまた活発であり、その上、わが国のように労使関係上の使用者性問題を解決するための仕組みが類似しているという判断からであった。

アメリカにおける労使関係法上の「使用者 (employer)」概念と投資ファンドをめぐる使用者性の実態と背景について現地調査を元に考察した。

この報告書が投資ファンドをめぐる労使関係上の諸問題の解決に少しでも役に立つことを期待する。

目 次

まえがき

第1章 米国における労使関係法上の「使用者(employer)」概念について	1
1. はじめに	1
2. 「単一使用者」法理	2
(1) 判断枠組	2
(2) 具体的な判断事例	3
(3) 投資ファンド等により買収された企業にかかる事例	7
(4) 分析及び小括	8
3. 「共同使用者」法理	9
(1) 判断枠組	9
(2) 具体的な判断事例	10
(3) 小括	11
4. まとめ	12
第2章 アメリカにおける投資ファンドの使用者性論	12
1. 問題意識	12
2. 使用者性論不在の実態とその論拠	14
1) 使用者性否認の実態	14
2) 使用者性否認の論拠	14
(1) 労働組合の消極的な対応	14
(2) 投資ファンドの被買収企業の選別	15
(3) 投資ファンドの使用者性回避型経営支配	16
(4) 企業価値向上のための管理	17
3. 労働者資本戦略—労働者フレンドリ投資ファンドへの転換を求めて—	18
1) 投資ファンド会社の親労働者性の評価	19
2) 親労働者性向上のためのキャンペーン	22
4. まとめ	23

第1章 米国における労使関係法上の「使用者 (employer)」概念について

一 はじめに

米国における労使関係法上の「使用者 (employer)」について、全国労働関係法 (National Labor Relations Act, NLRA) は、2 条 (2) において『使用者 (employer)』との文言には、直接的または間接的に使用者 (employer) の代理人として行動するあらゆる人を含む……。」と規定するにすぎない。このような立法状況の下、全国労働関係局 (National Labor Relations Board, NLRB) 及び連邦裁判所は、複数の事業体 (business entities) が関係する状況の下において、誰がNLRA上の「使用者」に該当するかを判断するために、「単一使用者 (single employer)」及び「共同使用者 (joint employer)」の各法理を発展させてきている¹。

「単一使用者」の法理は、表面上互いに独立して存在する複数の事業体を、単一の統合された事業体として取扱う法理である。「単一使用者」と判断された場合、表面的には他の使用者に雇用されている被用者との関係で NLRA 上の主体とされたり (団体交渉に応じる義務などが生じうる)、二次的争議行為に関して、「中立」使用者としての保護を失う可能性が生じたりすることとなる。

「共同使用者」の法理は、表面上のみならず現実に独立した法的主体として存在する複数の事業体を、いずれも共に法的責任主体として取扱う法理である。「共同使用者」と判断された使用者は、他の使用者の雇用する被用者との間で団体交渉に応じる義務を負うこととなったり、不当労働行為について責任を負う可能性が生じる。

以下、「単一使用者」法理及び「共同使用者」法理のそれぞれについて、その判断枠組について触れるとともに、NLRB及び連邦裁判所における近年の判断事例について、紹介することと

¹ なお、「単一使用者」法理及び「共同使用者」の法理は、いずれも、「使用者」の確定を通じて、いかなる主体が、NLRA上使用者に課されている義務を負担したり、排他的交渉代表との間で締結されている労働協約に拘束されるかを決定する役割を担っている。このような、労使関係法上の義務を誰が負担するかという問題に関しては、更に、「分身 (alter ego)」法理及び「承継 (successorship)」法理が存在する。

「分身」法理は、「ある使用者を他の先行する主体を引き継ぐ存在とみなし、労使関係法の適用に関して両者を互換性あるものとして取扱う」法理であり (NLRB v Hospital San Rafael, 42 F. 3d 45 (1st Cir. 1994), cert. denied, 516 U.S. 927 (1995)), 先行する主体が消滅しその事業が別の主体に引き継がれる場合 (少なくとも当該法的紛争に関係している事業が先行する主体によってはもはや行われていない場合) に関する法理である。

また、「承継」法理は、事業を他の別の事業主から譲り受けるなどした (新) 事業主が、「承継使用者 (successor employer)」として、従前の事業主の下における排他的交渉代表を承認し、これと団体交渉に応じる義務を負うか否か等に関わる法理である (「承継」法理の簡単な説明については、S.J. シュワップ「企業再編におけるアメリカ労働法の役割」日本労働研究雑誌 507 号 65 頁 (2002 年) を参照)。

いずれの法理も、新たな事業主 (使用者) が、従前の使用者の下における排他的交渉代表を承認し、これとの団体交渉に応じる義務を負ったり、その下で締結された労働協約に拘束されたりするか、という問題に関する法理である。不当労働行為をめぐる事件においては、「単一使用者」法理と「分身」法理ないし「承継」法理が同時に主張されることも少なくないが、「分身」法理・「承継」法理は従前の使用者と被用者との関係が消滅していることを前提とする点で、複数の事業体が並立して現存している場合について適用される「単一使用者」法理とは区別される (「単一使用者」と「分身」法理を明確に区別する裁判例として、NLRB v Hospital San Rafael, 42 F. 3d 45 (1st Cir. 1994), cert. denied, 516 U.S. 927 (1995)参照)。

本報告書では、投資ファンド等の団体交渉当事者性に関する調査を目的としている (すなわち、投資ファンド等と被買収企業が並立して現存している状況が念頭に置かれていると思われる) こととの関係上、これらの法理については以上に述べたところに止め、「単一使用者」法理、「共同使用者」法理についてのみ述べることにする。

したい²。

二 「単一使用者」法理

(1) 判断枠組

「単一使用者」に該当するか否かは、

- (a) 所有の共通性 (common ownership)
- (b) 経営の共通性 (common management)
- (c) 事業運営の相互関係 (interrelation of operation)
- (d) 労働関係の集中的管理 (centralized control of labor relations)

の4つの要素を検討することにより判断される、というのがNLRB及び連邦裁判所の確立した枠組である³ (いかなる事情がある場合に上記各要素が認められるかについては、(2)に示した判断事例を参照)。いずれかの要素が判断にあたり決定的というわけではなく、また、「単一使用者」に該当するとの判断を行うにあたり必ずしもこれら4つの要素全てが満たされていないわけでもないとされている⁴。究極的には当該事案の全ての事情を勘案して、企業間に「距離を置いた関係 (arm's-length relationship)」が存在するとは認められないか否かにより判断がなされており⁵、各事案の事実関係に大きく左右される判断枠組となっている。

「単一使用者」に該当するか否かの判断にあたり最も重視されるのは、上記の4要素のうち、(b)～(d)の3要素、特に、労働関係の集中的管理の要素である⁶。この要素が満たされてい

² なお、NLRBへのインタビュー(2005年9月6日)及び文書による回答では、「共同使用者」法理は、互いに真に独立した複数の企業が、特定の被用者集団との関係で団体交渉義務等を負うか否かに関わる法理であるとした上で、(アメリカ法の文脈では、)投資ファンド・持株会社等による株式取得を通じた企業取得の場合の問題は、投資ファンド等と被取得企業の両者が統合された事業体といえるか、あるいは前者が後者の単なる株主に過ぎないかの問題であり、「共同使用者」法理に関する問題とは考え難く、むしろ、「単一使用者」法理に関わる問題であるとの指摘を受けた。このことを念頭に置きつつも、本報告では「使用者」概念に関する法的状況についての紹介として、両法理について述べることとする。

³ *Radio & Television Broadcast Technical Local 1264 v. Broadcast Serv. of Mobile, Inc.*, 380 U.S. 255 (1965). この判決は、ラジオ放送局に対して労働組合が行ったピケティングの差し止めを求めるラジオ放送局の訴えについて、州の裁判所が管轄権を有するか否かが争われたものである(NLRBは、総受領高(gross receipts)が\$100,000未満のラジオ放送局については管轄権を行使しないこととしており、この場合、裁判所が管轄することが可能となる)。組合は、上記放送局が、ある一つの企業が所有するラジオ放送局グループに組み込まれており、放送局の共通の所有者である企業の総受領高については\$100,000を超えており、裁判所に管轄権はないと主張した。同判決は、NLRBが本文で挙げた4つの要素に基づいて「単一使用者」か否かを判断していることを指摘した上で、本件においてはこれらの要素がいずれも十分に認められる、と判断して州裁判所の管轄権を否定した。この判例は今日においても、NLRBの命令及び連邦裁判所の判決において先例として引用されている。

⁴ *Denart Coal Co.*, 315 NLRB 850, 851 (1995) enforced, 71 F.3d 486 (4th Cir. 1995); *Mercy Hospital of Buffalo*, 336 NLRB 1282, at 1284 (2001).

⁵ *Ibid.*

⁶ *Soule Glass & Glazing Co. v. NLRB*, 652 F.2d 1055 (1st Cir. 1981) at 1075; *Mercy Hospital of Buffalo*, 336 NLRB 1282, at 1284 (2001).

ることのみでは「単一使用者」に該当するとの判断にとって十分である（決定的である）とはいえないとされている⁷が、他方で、この要素は「単一使用者」に該当すると判断するにあたり欠かせない要素であると述べる命令もあり⁸、また、労働関係の集中的管理の要素が満たされていない場合には、所有の共通性があるだけでは「単一使用者」であると判断するには十分ではないとされている⁹。

そして、上記の点とも関連するが、親子会社間、あるいは共通の親会社の子会社間など、「単一使用者」に該当するか否かが争われる事例では、所有の共通性は比較的容易に認められうるものの、当該事実は一方の他方に対する管理の可能性（*potential control*）を示すにすぎず、そのみでは「単一使用者」に該当すると判断することはできないとされている。これに該当すると判断するためには、一方が他方の日常の事業運営または労働関係について、現実的または積極的な管理（*actual or active control*）を行っていることが必要であるとされており、所有の共通性以外の3要素、特に、労働関係の集中的管理の要素について、現実的または積極的な管理がなされているか否かの観点から検討がなされている^{10 11}。

以上の諸点を前提として、以下では、比較的近年の判断事例を紹介することとしたい。

(2) 具体的な判断事例

1. Dow Chemical Co., 326 NLRB 288 (1998)

【事案の概要（親子会社・団体交渉拒否）】

この事例は、サランラップ（二次加工向けの大型のフィルム）の製造を行うA社の完全子会社であり、同社が製造したサランラップを細断・巻きつけ・包装し消費者向けに販売していたB社が、上記の工程を他の会社に請け負わせたことについて、親会社の被用者を代表していた労働組合との団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案である。前提問題として、親会社たるA社と、その完全子会社であるB社が「単一使用者」であるか否かが争われた。

【判断 - 該当性を否定】

(1) 完全子会社であることから、(a) 所有の共通性 は認められるとしつつ、日常の事業運営または労働関係について、現実的または積極的な管理が必要であると述べた上で、他の要

⁷ Soule Glass & Glazing Co. v. NLRB, 652 F.2d 1055 (1st Cir. 1981) at 1075; Mercy Hospital of Buffalo, 336 NLRB 1282, at 1284 (2001).

⁸ Alabama Metal Products, 280 NLRB 1090 (1986).

⁹ Telegraph Workers v. NLRB, 571 F.2d 665 (D.C. Cir. 1978), cert. denied, 439 U.S. 827 (1978); Mercy Hospital of Buffalo, 336 NLRB 1282, 1284 (2001).

¹⁰ Western Union, 224 NLRB 274, at 276 (1976), affirmed sub nom. Telegraph Workers v. NLRB, 571 F.2d 665 (D.C. Cir. 1978), cert. denied, 439 U.S. 827 (1978); Dow Chemical Co., 326 NLRB 288 (1998); Mercy General Health Partners, 331 NLRB 783 (2000); Beverly Enterprises, 341 NLRB No. 38 (2004).

¹¹ なお、Boston CollegeのKohler教授へのインタビュー（2005年9月2日）においても、同教授から同旨の説明を受け、NLRBは非常に形式的なアプローチを取っているとの指摘を受けた。

素について以下のとおり判断した。

(2) (b) 経営の共通性 について、親会社の役員が子会社の取締役会の過半数を占めており、子会社の社長が親会社に報告を行っていたが、親会社の社長や（子会社の取締役に就任していた）役員が子会社の日常の事業運営について現実的または積極的な管理を行っていた証拠はないとして、否定した。

(3) (c) 事業運営の相互関係 についても、それぞれ別々の施設において、それぞれ異なる商品（親会社は企業向けの製品を、子会社は消費者向けの製品）を製造しており、顧客も異なるとして否定した。

(4) (d) 労働関係の集中的管理 についても、両社での労働関係の管理が完全に別個に行われており（それぞれの会社の労働関係についての責任者が他方の会社の労働関係について関与するなどの事実はない）、また、子会社は独自の賃金制度等を有しており、親会社と組合との労働協約をめぐる交渉について子会社が関与したこともないとして否定した。

2. Emcor Group, Inc., 330 NLRB 849 (2000)

【事案の概要（親会社を共通にする子会社・団体交渉拒否、組合差別による解雇）】

親会社を共通にする完全子会社 A 社が、同じく完全子会社である B 社の発電事業を遂行するため B 社の施設に労働力を提供していたところ、B 社が A 社との契約を解約し、それに伴い、上記施設で従事していた A 社の被用者 2 名がレイオフされたことについて、A 社の被用者を代表していた労働組合が A 社及び B 社と交渉する機会を与えられなかったことが、団体交渉拒否にあたるか否かが争われた事案である（レイオフが不当労働行為に該当するか否かも争われた）。前提として、A 社及び B 社の「単一使用者」性が争われた。

【判断 - 該当性を肯定】

(1) 親会社を共通にする完全子会社であることから、(a) 所有の共通性 が認められる。

(2) B 社の役員 1 名が同時に A 社の取締役であり、B 社の他のもう 1 名の役員が同時に A 社の役員であり、(b) 経営の共通性 についてもある程度認められる。

(3) (c) 事業運営の相互関係 についても、B 社の事業遂行に必要なトラックを A 社がリースしている、B 社の職員が A 社の被用者に対する給与支払業務を行っている、B 社の日々の管理監督を行っていた人物はもともと A 社のコンサルタントであり、A 社の社長によって右業務に就くこととなった、等の事情から十分に認められる。

(4) B 社で労務に従事していたのは A 社の被用者であるが、これら被用者は専ら B 社の施設での労務を割り当てられており、日々の管理監督は専ら B 社により行われており¹²、また、B 社の

¹² B 社は発電事業に従事する独自の被用者を雇用しておらず、B 社と契約し、施設の実際の運営に責任を負っていた人物が日々の管理監督を行っていたという事実のもとで、本文のように判断がなされた。

社長が組合代表者と会っていたことから、(d) 労働関係の集中的管理¹³ も認められる。

3. Mercy General Health Partners, 331 NLRB 783 (2000)

【事案の概要（親会社を共通にする孫会社・交渉単位）】

親会社を共通にする2つの子会社のそれぞれ子会社（すなわち孫会社）であるA社・B社が「単一使用者」に該当することを前提に、両社の被用者を包摂する形で代表選挙を実施する旨のNLRBの命令に対して、A社・B社が異議を申し立てた事案。

【判断 - 該当性を否定】

親子会社の事例であるDow Chemical Co. 事件（1. 参照）を引用して、日常の事業運営または労働関係について、現実的または積極的な管理を行っていることが必要であると述べた上で、以下のとおり判断した。

(1) 親会社を共通にする孫会社同士であることから、(a) 所有の共通性 は認められる。

(2) 親会社が子会社に、子会社が互いに、あるいはA社とB社とが互いに、現実に管理を行っていたとする証拠はなく、かつ、A社・B社は独自の経営・管理体制を有しており、それぞれの被用者が他方の管理を受けていたとする証拠もなく、(b) 経営の共通性 は認められない。

(3) A社・B社は事務所や設備を共用していたが、A社がB社にリースしている関係にあり、また、B社は主としてA社以外から業務を受けており、(c) 事業運営の相互関係 も認められない。

(4) A社・B社はそれぞれ別々の親会社の人事政策に従っており、かつ、労働関係について、A社・B社はそれぞれ異なる人物に担わせており、(d) 労働関係の集中的管理 も認められない。

4. Mercy Hospital of Buffalo, 336 NLRB 1282 (2001)

【事案の概要（親子会社（合弁事業による子会社）・団体交渉拒否、協約適用拒否）】

A病院が他の病院との合弁でMRI診断事業を行う機関Bを設立し、A病院が従来行ってきたMRI診断をB機関に行わせることとしたことについて、A病院の被用者を代表する労働組合が、A病院とB機関が「単一使用者」に該当することを前提として、両者がB機関への事業移転及びその影響について団体交渉に応じなかったこと、及びB機関のMRI診断技師にA病院と労働組合との間で締結された労働協約の適用を拒否したことが、団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案。

【判断 - 該当性を否定】

(1) A病院がBの50%の株式を有しており、かつ、残りの50%を有する病院もA病院と親会

¹³ 正確には、同事件では、労働関係の「共通管理（common control）」との文言が用いられている。

社を共通にする子会社であることから、(a) 所有の共通性 がある程度認められる。

以上の点を指摘した上で、日常の事業運営または労働関係について、現実的または積極的な管理を行っていることが必要であると述べた上で、以下のとおり判断した。

(2) A病院がBに対し何らかの管理を行ったという証拠はなく、ある1名がA・B双方の取締役であるとしても、日常の事業運営に責任を有する社長がそれぞれ別個に存在することに照らせば、(b) 経営の共通性 は否定される。

(3) A病院が従来行ってきたMRI診断業務をBに委託したことも、距離を置いた顧客とサービス提供者との関係にすぎず、(c) 事業運営の相互関係 も、認められない。

(4) A病院の人的資源担当役員は採用・訓練について権限を有していたが、労働関係や報酬、福利厚生について権限を有しておらず、かつ、BでMRI診断業務に従事していたのはAの属するグループとは無関係の会社の被用者であり、それらの被用者に対して、Aが、監督権限を有していたり、人事政策を及ぼしたり、その労働関係や雇用条件に関与したとは認められないとして、(d) 労働関係の集中的管理 も認められないとした。

5. Beverly Enterprises, 341 NLRB No. 38 (2004)

【事案の概要（親会社を共通にする子会社・団体交渉拒否）】

持株会社の傘下にあるA社が従来行ってきたリハビリ支援業務を同じく持株会社の傘下にあるB社（A社とは別の子会社の、更に子会社）に譲渡したことが、上記業務に従事する被用者を代表する労働組合の同意なく交渉単位を変更しようとするもので、団体交渉拒否に該当するか否か（あるいは、上記譲渡について団体交渉に応じず、B社に移った被用者について労働協約の適用を拒否したことが、団体交渉拒否に該当するか否か）が争われた事案。上記譲渡が義務的団交事項に該当するか否かに関連して、A社・B社を含め、持株会社の傘下にある会社の「単一使用者」性が問題となった。

【判断 - 該当性を肯定】

(1) (2) (3) 役員・取締役の共通性、所有の共通性、一定の施設・設備の共用、一定のサービスの相互提供があると共に、対外的に相関連する事業体であると謳っていることに加え、共通する取締役・株式所有関係を通じて、持株会社が各会社の財務状況を監督していたことから、(a) 所有の共通性 (b) 経営の共通性 (c) 事業運営の相互関係 の3要素はいずれも認められるとした。

(4) その上で、親子会社の事例においては、日常の事業運営または労働関係について、現実的または積極的な管理を行っていることが必要であると述べた上で、各社がそれぞれ雇用に関する独自のマニュアルを有していたものの、実質的には共通した内容が定められ、各社が独自の事項を設ける余地はわずかであり、(d) 労働関係の集中的管理 が認められると判断した。

(3) 投資ファンド等により買収された企業にかかる事例

「単一使用者」に関する事例としては(2)でみたように、親子会社・子会社間のように、同一企業グループ内にあるそれぞれの会社に関する事例が多数を占めており、これまでのところ、投資ファンド等、各種ファンドにより買収された企業にかかるNLRB命令・裁判例は存在しないようである¹⁴。以下に掲げるRockwood Energy and Mineral Corporation事件は、株式取得による他企業の取得という点で、比較的参考になると思われる事例であるが、同事件では、(1)で述べた判断枠組に従って判断がなされており、特にこれと異なる判断が行われているわけではない。

6. Rockwood Energy and Mineral Corporation, 299 NLRB 1136 (1990)¹⁵

【事案の概要（団体交渉拒否）】

石炭の採掘を行っていたA社が経営上の理由により操業を停止して被用者をレイオフし、同じく石炭採掘業を営む企業グループの一社であるC社（持株会社であるB社の子会社の、更に子会社）がA社の株主から全株式を取得し（その後持株会社であるB社が当該株式を取得）、A社が右企業グループの傘下に入った後、同社が操業を再開させるにあたり、A社と同社の被用者を従来代表してきた労働組合との間で締結されていた労働協約に従いレイオフされた被用者を復帰させず、また、一方的に雇用条件を変更したことが団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案。この点について、A社、B社、C社が「単一使用者」として共に責任を負うか否かが争われた。

【判断 - 該当性を肯定】

(1) C社は持株会社であるB社の完全子会社の完全子会社であり、A社もB社の完全子会社となるに至っており、(a) 所有の共通性 が認められる（役員・取締役も各社で共通していたと認定されている）。

(2) B社の財務部長のアシスタントがA社の社長を兼任しており、また、C社の鉱山の監督者がA社の鉱山の日々の操業について責任を負うと共に、同人の報告がA社社長を通じB社の財務部長に報告されており、更に、A社に影響を及ぼす全ての重要な財務上の決定については、B社社長の承認が必要とされており、(b) 経営の共通性 も認められる。

(3) A社の財務・経営はB社・C社が担っており、被用者は企業グループのシステムに基づき

¹⁴ Boston CollegeのKohler教授へのインタビュー（2005年9月2日）、NLRBへのインタビュー（2005年9月6日）による。報告者が調べた限りでも、そのような事例は発見できなかった。労働組合（AFL-CIO）としても、投資ファンド等に団体交渉を求めるといふアプローチが有効ではないとの認識がある（AFL-CIOへのインタビュー（2005年9月6日）による）ことも影響していると思われる。

なお、NLRBの文書による回答では、NLRBにおいてこれまでそのような判断を明らかにする機会があったわけではないが、投資ファンド等（及び持株会社）による企業買収にかかる場合について、（本文で述べたような「単一使用者」性の判断と）異なる判断を行う必要はないと考えている、とのコメントを受けている。

¹⁵ enforced, 942 F.2d 169 (3rd Cir. 1991).

賃金を支払われており、非組合員については企業グループの福利厚生制度に組み込まれており、A社の鉱山からの収益はC社が受け取って必要のつどA社に入金しており、A社の保険はグループ企業の保険会社が引き受けており、B社がグループ企業の税金還付を一括して受けており、(c) 事業運営の相互関係 も、認められる。

(4) A社社長とB社の財務部長がA社の非組合員を企業グループの福利厚生制度に組み込むことを決定し、また、操業停止・再開の計画を決定していること、A社社長が、組合との交渉において、企業グループの代表者の立場で出席していると述べていること、B社及びC社の役員・取締役によって占められている取締役会の決定により、A社の操業をリースに出す決定を行っていることに照らして、(d) 労働関係の集中的管理 も認められるとした。

(4) 分析及び小括

「単一使用者」に該当するか否かの判断は、(a) 所有の共通性、(b) 経営の共通性、(c) 事業運営の相互関係、(d) 労働関係の集中的管理、の要素を考慮して、複数の事業体間の関係が「距離を置いた関係」を欠いたものか否かを検討することにより行われる。上記要素のうち、(b) ～ (d) の要素、とりわけ、(d) の要素が判断にあたり重視されている。これら経営・事業運営・労働関係の共通的な管理は、現実的または積極的なものでなければならないとされている。

(2) 及び (3) で紹介した近年の判断例を手がかりにこの (b) ～ (d) の要素についての具体的判断をみると、まず、(b) については、役員の共通性（一方の役員が他方の役員をも兼ねているなど）、一方の会社の財務上の決定に他方の会社に関与している・財務上の報告を受けている、などの事情が考慮の対象となっており、これらの事情が存在する場合は (b) の要素について肯定的な判断がなされている (2, 5, 6 の判断例)。もっとも、一部の役員が共通していたとしても、事業運営の責任を担っている役員がそれぞれの会社で独自に存在する場合には、(b) の要素について否定的に判断されている点には注意が必要である (1 の判断例)。

(c) の要素については、施設・設備の共用・リース、財務・会計業務等の共同化（一方の会社が他方の当該業務も処理している）といった事情が検討されている。2 及び 3 の事例では、いずれも 2 つの会社が一定の施設・設備を共用・リースする関係にあつたにもかかわらず、この (c) の要素についての判断が分かれている。これは、2 の事例では、一方の会社の事業遂行に必要な物品（トラック）が他方の会社からリースされており、一方が他方の補完的な関係にある（あたかも 2 社で 1 つの事業を遂行しているような状態にある）のに対し、3 の事例ではそのような状態にはない（B 社は A 社以外から仕事を受けていた）ことが影響していると考えられる。財務・会計業務等の共同化といった事情も、究極的には複数の会社で 1 つの事業を遂行しているとの評価を基礎付ける事情として理解することが可能なように思われる。

(d) の要素については、労務遂行についての管理監督（者）の共通性、労働条件に関する制度の共通性、一方の会社による他方の会社の労使交渉への関与、といった事情が考慮されて

いる。このように現実に労働関係が共通の管理の下にあると認められる事情の1つ（ないしは複数）が認められる場合に、労働関係の集中的管理が行われていたと判断されている（2, 5, 6の判断例）。

本報告で紹介したいずれの事例も、「単一使用者」性が肯定される事例では（b）～（d）の要素すべてについて肯定的な判断が下されており（2, 5, 6の判断例）、逆に、「単一使用者」性が否定される事例では（b）～（d）の要素すべてについて否定的な判断が下されている（1, 3, 4の判断例）。「単一使用者」性が肯定された、2, 5, 6の事例では、いずれも、複数の会社により一つの事業が遂行されているとという事実関係が看取される（2はB社の発電事業のためにA社が協力していた事案、5はグループ全体でリハビリ支援業務を行っていた事案、6はグループ全体が石炭採掘に関する事業に関わっていた事案）。これらの判断例によれば、そのような一体的な事業遂行のために経営体制・事業運営・労務管理の全般について渾然一体と処理を行っている場合に、それに関係する複数の会社について、「単一使用者」性が肯定されているとみることができよう。

三 「共同使用者」法理

（1）判断枠組

「使用者」概念に関するもう一つの法理である「共同使用者」は、既に述べたとおり、現実に独立した法的主体として存在する複数の事業体をいずれも共に法的責任主体として取扱う法理である。「共同使用者」該当性が典型的に問題となるのは、業務処理請負、すなわち、A会社がB会社に業務処理を請け負わせ、B会社の被用者をA会社において、その管理の下に当該業務処理を行わせる場合である¹⁶。

このように、「共同使用者」法理は複数の事業主が現実に独立していることを前提とする法理であるため、「単一使用者」法理の場合とは異なり、「距離を置いた関係」の存在や、所有の共通性・労働関係の管理の共通性は必要とはされない。「共同使用者」法理においてはある被用者集団についての法的責任主体が誰かを確定することに主眼があり、それゆえ、誰が「使用者」としてその労働関係を管理しているか、という点が検討されるべきであるとされている¹⁷。

このような観点から、「共同使用者」に該当するか否かは、「2ないしそれ以上の使用者が、同一の被用者に対して相当程度の管理を行っているか、すなわち、これらの使用者が重要な雇用条件に関する事項（matters governing essential terms and conditions of employment）を共有しまたは共同で決定している」か否かに基づいて判断すべきであるとされている¹⁸。このような使用者の管理は、直接的（direct and immediate）でなければならないというのがNLRB

¹⁶ Robert A. Goldman, Matthew Finkin, “Basic Text on Labor Law” (2nd ed., West, 2004), 110.

¹⁷ NLRB v. Browning-Ferris Industries of Pennsylvania, 691 F. 2d 1117 (3rd Cir. 1982).

¹⁸ Ibid.

の理解である¹⁹ ²⁰。そして、重要な雇用条件に関する事項を共有または共同で決定しているか否かは、「被用者の日々の活動に対する監督、採用・解雇を行う権限、服務規律及び労働条件の作成、仕事の割当、業務遂行についての指示の発出」などの要素の検討²¹や、「採用、解雇、懲戒、監督、指揮命令に関する事項について強い影響力を有しているか否か」²²といった点、すなわち、日常的な労働関係の管理²³に注目すべきであるとされている。

「共同使用者」についても、近年の判断事例についてみておくこととしよう。

(2) 具体的な判断事例

1. Mayfield Holiday Inn, 335 NLRB 38 (2001)

【事案の概要（団体交渉拒否）】

ホテルを買収しその営業を引き継いだ A 社が、B 社と管理契約を締結して同社に営業を委ねた（B 社が従前から同ホテルの清掃業務に従事していた被用者らを雇用した）のに対し、従前から右被用者らを代表していた労働組合が A 社及び B 社に交渉代表組合としての承認と団体交渉を求めたところ、A 社及び B 社がこれを拒否したことが、団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案。その中で、A 社及び B 社が「共同使用者」に該当するとの主張がなされた。

【判断 - 該当性を肯定】

A 社がホテルの営業を引き継いだ際に B 社と締結した管理契約において、A 社が B 社に対して、ホテル営業に必要な被用者を採用し、解雇し、訓練を行い、賃金を支払い、また、適切な賃金水準を定める権限を付与し、かつ、当該契約に従い実際に清掃業務に従事する被用者の採用、解雇、訓練、懲戒、勤務編成を行っており、A 社・B 社は共同で雇用管理を行っており、「共同使用者」に該当すると判断された。

2. Aldworth Co., 338 NLRB 137 (2002)

【事案の概要（不当労働行為）】

食品小売業を営む A 社が、B 社からトラック運転手のリースを受けて倉庫から店舗への商品運送を行っていたところ、B 社のトラック運転手を組織化しようとした労働組合が、組織化の過程において B 社及び A 社による不当労働行為が行われたとして、A 社及び B 社を「共同使用

¹⁹ See, *Airborne Express*, 338 NLRB 597 (2002), at 597.

²⁰ なお、*Airborne Express* 事件では、NLRB の委員の一人が、現在の判断基準の下では事案の結論として共同使用者に該当しないことに同意しつつ、現在の NLRB の判断基準が、業務の外注化の進む今日においては狭きに失しており、その見直しを行うべき段階にあるとの批判を行っている（局の多数意見はこのような見直しの必要性を否定）。338 NLRB 597 (2002), at 597-599. Boston College の Kohler 教授へのインタビュー（2005 年 9 月 2 日）においても、「共同使用者」性の判断は、日常的な労働関係についての現実の管理があるか否かが判断の決め手となっており、肯定される余地が狭い法理であるとの指摘を受けた。

²¹ *W. W. Grainger Inc., v. NLRB*, 860 F. 2d 244 (7th Cir. 1988), at 247.

²² *Laerco Transportation*, 269 NLRB 324 (1984), at 325; *M. B. Sturgis*, 331 NLRB 1298 (2000), at 1301.

²³ 注 20 の Kohler 教授へのインタビュー内容を参照。以下の (2) で紹介している事例からも窺われるように、特定の労働条件事項や、特定の案件について決定権を有しているか否かという点のみを判断しているわけではない点には注意が必要である。

者」として不当労働行為の責任を追及した事案。

【判断 - 該当性を肯定】

A 社が、トラック運転者の、採用、懲戒、仕事の割当、表彰、日々の業務指示にさまざまな程度関与しており（A 社の運輸担当者がトラック運転手の採用に加わり、運転手の欠勤・休暇、勤務割の調整等を行っていた）、また、B 社の職員が採用・解雇について A 社の管理職に相談を行っており、さらに、不当労働行為にあたとされる行為の一部について A 社が直接かつ重大な関与を行っていたことも認められるとして、「共同使用者」性を肯定した。

3. Airborne Express, 338 NLRB 597 (2002)

【事案の概要（不当労働行為等）】

文書・小包等の配送を行う A 社が、配送業務の一部を B 社に請け負わせていたところ、A 社が B 社との契約を解約し、他の会社に右業務を請け負わせることとしたことについて、B 社の被用者を代表する労働組合を差別する不当労働行為に該当するか否か等が争われた事案。上記判断の前提として、A 社と B 社が「共同使用者」に該当するかが争われた。

【判断 - 該当性を否定】

A社がB社との契約において、採用、解雇、懲戒、仕事の割当その他全ての雇用条件についての完全な決定権限がB社にあるとされており、現実にはA社がこれらの事項について影響力を行使した証拠もないとして、A社は「共同使用者」には該当しないと判断された²⁴。

(3) 小括

既に述べたとおり、共同使用者性が問題となる典型例は業務処理請負の場合であり、(2)で紹介した事例も、いずれもそのような事例である。共同使用者法理については、第一に、それが適用される事例がこのような場合であることを認識しておく必要がある²⁵。

「共同使用者」と認められるか否かは、複数の事業体が同一の被用者の重要な雇用条件に関する事項を共有または共同で決定しているか否かにより判断される。このような事情が認められるか否かは、採用・解雇、賃金、勤務割当、懲戒、日々の業務指示などの、日常的な労働関係に関わる広範な事項について、いかなる主体が直接的・現実的な管理を行っているかにより決せられる。

²⁴ この判断にあたり、請負契約が理由のいかんを問わず解約しうることになっており、それによりA社が事実上B社の事業運営を管理している状況になっているといった主張や、配送業務に使われたトラックにA社のロゴが付され、また、当該業務に従事していた被用者がA社のバッジをつけていた等の事情は「共同使用者」性を基礎付け得ないとの判断がなされている。また、事案の紹介では割愛したが、B社の場合と同様にA社の配送業務の一部を請け負っていた会社との「共同使用者」性に関する判断において、A社がその顧客と契約した期日に間に合う形での配送を実現するために、当該業務の一部を請け負っていた会社により迅速な配送を求めたとしても、それにより「共同使用者」性が基礎付けられるとはいえないと判断されている。

²⁵ なお、注2を参照。

四 まとめ

本報告では、雇用契約上の使用者以外の存在が全国労働関係法（NLRA）上の「使用者」に該当するか否かを判断する法理として、「単一使用者」及び「共同使用者」法理について検討した。

「単一使用者」法理は、表面上互いに独立して存在する複数の事業体を単一の統合された事業体として取扱う法理であり、親子会社の事例などにおいてそれが妥当するか否かが問題となりうる。「単一使用者」に該当するか否かは、(a) 所有の共通性、(b) 経営の共通性、(c) 事業運営の相互関係、(d) 労働関係の集中的管理の4つの要素、特に、(b)～(d)の要素を考慮して判断される。

「共同使用者」法理は、表面上のみならず現実に独立した法的主体として存在する複数の事業体を、いずれも共に法的責任主体として取扱う法理であり、業務処理請負の事例において典型的に問題となる。「共同使用者」に該当するか否かの判断は、複数の主体が重要な雇用条件に関する事項を共有しまたは共同で決定しているかにより行われる。具体的には、被用者の日々の活動に対する監督、採用・解雇を行う権限、服務規律及び労働条件の作成、仕事の割当、業務遂行についての指示の発出などを考慮して判断される。

「単一使用者」法理、「共同使用者」法理、いずれの判断においても、上に掲げた要素についての管理の可能性だけでは足りず、現実的な管理が行われていることが必要とされており、これらの法理の適用が認められる状況は比較的限られているといえる。

第2章 アメリカにおける投資ファンドの使用者性論

1. 問題意識

最近、日本では投資ファンドが世間の注目を集めている。2005年プロ野球セントラルリーグで優勝を果たした阪神タイガーズであるが、球団の株式上場の可否を巡る阪神電鉄といわゆる

村上ファンドの攻防の騒ぎに遭った。多くの人が阪神タイガーズの将来について関心を持つとともに、攻防の一角をなした投資ファンドの存在についても関心を示した。

投資ファンドによって企業のあり方が変わる時代を迎えているとあっていいほど投資ファンドの存在が大きくクローズアップされている。投資ファンドの動きによって影響を受けるのは関連企業だけではなくそこに勤めている従業員もある。実際、外資系投資ファンドにより買収されたある観光会社の労使の間に労使紛争が起きている。労働組合の主張によると、2004年、組合が夏期一時金の支給等の要求に対し会社が誠実に団体交渉に応じないことなどが不当労働行為に当たるとして組合が会社を労働委員会に救済申し立てを行った。組合は、従業員の労働条件を実質的に決定しているのは同会社を買収したP投資ファンドとみてP投資ファンドにも団交申し込みを行った。

このように投資ファンドとそれにより買収された被買収企業を巡る労働問題が発生している。今後、投資ファンドの活動が活発になればこの種の労働問題が多発するのではないかと危惧されるところである。

本稿は、最近、投資ファンドを巡る労働問題、特に投資ファンドが被買収企業の労働組合の団体交渉の申し入れに応じるべきかどうかという使用者性について検討することにする。その際に、1980年代から投資ファンドの動きが活発に行われてきたアメリカを検討対象にすることにした。アメリカを調査対象にしたのは投資ファンドの活発な動きの以外にわが国と同様に不当労働行為制度を有していることも考慮されたのである。

アメリカの調査は、投資ファンドの使用者性について具体的に調べるつもりではあったが、この種の問題に対し具体的な事例や既存の研究が見つからないなか、結局、手探りのものにならざるを得なかった。調査の対象も投資ファンドの使用者性を巡る労働問題が発生したかどうかを確認するため、この種の労働問題に詳しい労働法学者、NLRB、投資ファンド業界、投資ファンド会社2社、そして労働組合の全国組織であるAFL-CIOとした。投資ファンドに買収された被買収企業とそこに組織されている労働組合を調査対象としたものの、使用者性を巡る労働問題が発生していないこと、また、当該企業と組合へのアプローチが困難であったことから今回の調査では調べることができなかった。

今回調査対象とヒアリング日は次のとおりである。Boston CollegeのThomas C. Kohler教授(2005年9月2日)、AFL-CIOのRonald Blackwell氏など4人(9月6日)、NLRB²⁶のLes Heltzer氏など3人(9月6日)、Securities Industry Association²⁷のSteve Judge氏など2人(9月7日)、The Carlyle Group²⁸のJonathan E. Colby氏(9月7日)、そしてKKR²⁹のJoseph Y. Bae

²⁶ National Labor Relations Boardをいう。日本の労働委員会に当たる。

²⁷ 投資ファンドの業界団体で会員企業は約650社である。この団体は主に政府へのロビイング活動部門、法制当局への働きかけを行う法制部門、リサーチ部門、そしてネットワーキング部門などがある。

²⁸ カーライルグループ(以下、Cグループと略記)は、世界最大級のプライベート・エクイティ投資会社であり、運用総額は約296億ドルに及ぶ。4つの投資分野(MBO、不動産、ベンチャー・キャピタル、ターンアラウンド)において31のファンドを運営し、300名の投資プロフェッショナルが北米、欧州、アジアに渡る世界14カ国のオフィスで投資活動を展開している。同グループはあらゆる分野に投資を行っているが、特に通信・メディア、消費財・機械・部品、ITおよびビジネスサービス、自動車、航空、ヘルスケア、輸送などに的を絞っている。

Cグループには世界55ヶ国から800の投資家が資金運用を委託しており、この資金を1987年の設立以来、396件

氏など2人(9月8日)である。

2. 使用者性論不在の実態とその論拠

アメリカでは、投資ファンドがいち早くその活動を始めたが、投資先企業の労働問題で労働組合から団体交渉の申し入れを受けたことがないという。そのため、投資ファンドの使用者性を巡る議論も全く行われなかったと見られる。なぜ、アメリカではそうなのか。それを中心に考察することにする。

1) 使用者性論不在の実態

アメリカでは今まで投資ファンドに買収された企業に組織されている労働組合が当該企業の買収元である投資ファンドに団交の申し入れをしたという事例が発見されていないという。今回、調査訪問先すべてから「被買収企業に組織されている労働組合が当該企業の投資ファンドに団交の申し入れをしたことを聞いたことがない」といわれた。このことから考える限り、被買収企業の労働組合からの団交の申し入れという側面で投資ファンドが被買収企業の使用者性を問われたことはないと思われる。なぜ、そうなのか、以下、それについて見ることにする。

2) 使用者性論不在の論拠

(1) 労働組合の消極的な対応

まず、投資ファンドの使用者性を問う直接の当事者である労働組合の対応についてみることにする。アメリカの労働組合(AFL-CIO)は、労働組合が投資ファンドの使用者性を成功裏に主張することが難しいと判断している。従って、組合は投資ファンドの使用者性について法的なアピールをしないという方針を持っている。その理由としては、アメリカの会社法では、「投資家が投資することによって従業員に対し責任や義務を負わないという非常に神聖な原則(sacred principle)」があるからである。理論的には、共同使用者やピアシング・ザ・ヴェイル(piercing the veil)が使えるが、裁判になった場合、判事は非常に厳格な証拠を要求する。したがって、理論的には投資ファンドに使用者性を求めることが出来るものの、実

の案件に134億ドルを投資している。また、Cグループ自身も7億ドル以上の自己資金をファンドに出資し、投資家との利害一致を図っているという。詳しくは、<http://www.carlyle.jp/company/13-company732.html>を参照。

²⁹ Kohlberg Kravis Roberts & Co.の頭文字。以下K社と略記。K社は1976年に創立された、最も古い投資ファンドの一つである。K社には約60名の投資プロフェッショナルがいる。現在、アメリカで60億ドル、ヨーロッパで50億の投資ファンドを運営している。現在まで130以上の取引を行ったがそれに伴って調達されたファンド総額は約1620億ドルにのぼる。K社は比較的長期投資を行っているファンドの一つである。平均的な投資期間は7年である。主な投資分野は、化学、コミュニケーション、消費財、エネルギー、金融サービス、ヘルスケア、住宅、病院・レジャー、製造、メディア、小売業などである。

際それをつかって成功することは非常に難しいからである³⁰」という。

ほとんどありえないことであるが、労働組合が投資ファンドの使用者性を主張し、投資ファンド会社に団交義務があると証明させるためには企業のベールを突き抜ける（piercing corporate veil）³¹ことを必ずやらなければならない。そのためには、バイアウトファンドなど投資ファンド会社と買収先企業との区別ができないこと、日々の労働者の管理が一体となっていることを示さなければならない。すなわち、労働者の給与簿が共通であること、コンピューターのソフトウェアの購入の決定や日々の価格設定も投資ファンド会社の管理を受けていること、また、人事管理の日々の関与、団交の際に投資ファンドの人が使用者の代表として出ていることなどである。また、企業との団交の席上で企業が「我々は交渉の力がない。そのためバイアウト投資ファンドに問い合わせるべきではない」といわなければならない。しかし、このような企業はアメリカではないと見なされている。

以上のような理由から組合としては、投資ファンドの使用者性については法的なアピールはしていない。投資ファンドが投資先企業の使用者性を問われないのは、労働組合の消極的対応のほかに、いくつかの背景が考えられるが、以下それについてみることにする。

（２）投資ファンドの被買収企業の選別

投資ファンドが被買収企業の労使関係上使用者性が問われていないことの一つには、被買収企業の選別が挙げられる。投資ファンド会社には投資先企業を選定する投資委員会のようなものがあるが、今回訪問したK社も同様であった。K社の投資委員会は、買収先企業を選定する際に、買収のポジティブ要素とネガティブ要素を峻別している。また、被買収企業の技術、評判（brand）、労使関係の安定性などが考慮される。買収は、これらの要素を総合的に判断して決定されるものなので特定の要素だけを挙げてそれが買収の決め手であるとはいえない。もちろん、特定の要素が悪くそれが企業経営全体に影響を及ぼすことになれば総合的判断にマイナスの影響を及ぼすことは想像しがたいことではない。その意味で、労使関係が悪い企業は投資先として選ばれない可能性が高い。

Cグループは、買収先の選定の際にK社より労使関係により大きな重点を置いていると見られる。すなわち、Cグループは、買収先企業を探すさいに、その企業の実態を精査するが、その際、労使関係が安定しているかどうか、労使関係の構図はどうか、また、労働組合は組織されているかどうかは買収の考慮事項として非常に重要であるとみている。被買収企業の労働組合が買収元投資ファンドに団交の申し入れをするような企業は買収の対象から外す。実際、Cグループは、2004年、カナダのエアカナダを買収するかどうか検討したことがあるが、「労使関係がとんでもなく悪く労使が口論をしストライキが起こっていたので結局買うことを止めたことがある」という。また、「現在、アメリカの航空会社も同じ問題を抱えているので買う投資ファンドはない。なぜなら悪い労使関係のもとでは効率的な経営が出来ないからである。

³⁰ AFL-CIO聞き取り調査

³¹ 用語意味の参考ウェブページ：http://www.expertlaw.com/library/business/corporate_veil.html

フォード、GMも同様である³²」とみて買収先の労使関係が投資の決定に大きな影響を及ぼしていることが示された。

このように被買収企業の選別を行う際に、投資ファンドは労使関係に問題がある企業は投資対象から外すので被買収企業の労働組合が投資ファンドに使用者性を求め団交の申し入れをする事例は見当たらないといえる。もちろん、被買収企業の中には労働組合が組織されている企業もあるが、今まで労使関係上問題となったことはない³³という。特に、今回、ヒアリングした両投資ファンド会社は、基本的によりよい企業を買収しよりよい企業へと改良、企業価値を高めて売却する会社であるのでそもそも労使関係上の問題が発生している企業は買収対象外であったとみられる。

(3) 投資ファンドの使用者性回避型経営支配

投資ファンドの使用者性が実態として問題となっていないのは労使関係上問題のない投資先の選別のほか、被買収企業に対し使用者性が問われるような経営の支配をしていないことがある。

投資ファンドは被買収企業の経営に深くかかわっているが、使用者性が問われるような支配は行っていない。投資ファンドの被買収企業への関与はあくまで取締役としての権利行使に留めている。その実態をK社の例でみると次のとおりである。すなわち、K社から被買収企業に送り込まれる取締役は、取締役会に設置されている指名委員会、報酬委員会等を通じて最高経営者の人事・報酬管理を行うとともに経営計画などを承認する。しかし、経営の実行にはいっさいかかわらないし最高経営者である CEO は送り込んでもいない。また、投資ファンドが被買収企業の経営計画などを直接承認するなどのかかわりもしていないという。

投資ファンド会社は、このような取締役会での発言を通じて被買収企業の経営方針・計画に関与するが、実は買収の前に買収先企業がどうすれば投資ファンドの期待する目標を達成することができるかという投資案を持っており³⁴、それを実行できるような経営陣を選ぶので買収後積極的に被買収企業の経営に関与する余地が少ないのである。

このように、K社では、被買収企業をコントロールする際に、企業的意思決定を行う取締役会を掌握して株主としての権利を行使する。アメリカでは所有と経営は分離されているので、会社に対する責任はあくまで経営者のものであり、企業の所有者である投資ファンド会社の問

³² もちろん、労働組合が組織されているということだけで投資先対象から外すことはない。実際、Cグループも労働組合が組織されている企業を買収したことがあるが、労使関係上、問題が発生した事例はないという。

³³ Cグループ聞き取り調査

³⁴ 被買収企業を選ぶときにはK社の場合、社内の3-4人の投資専門家（invest professional）がその企業を分析し当該企業の2-3年、5年の事業計画を検討する。その結果、収益性があると判断したらその企業を買収する。買収後、事業計画は被買収企業の経営者が作成しているが、買収前のK社の事業計画に準じているものと判断される。ちなみに、被買収企業の投資可能性を検討したK社の投資専門家は被買収企業の社外取締役（independent director）となる。

題とは見なされていない。また、取締役会は会社の事業計画の承認などの法的な義務を果たす。経営者は株主の利益を高めるだけではなく会社に対する義務をも果たさなければならない。したがって、アメリカでは、労働組合と交渉するなどの労働問題を扱うのは経営者の仕事である。そのような問題は経営者の線、それ以下の線で解決することであってそれを取締役会に上げることもまずない³⁵という。なぜなら取締役会は労働条件を決める場ではないという認識があるからである。

このように、投資ファンドは取締役会を通じて被買収企業の経営に関与しているが、具体的に投資ファンドから被買収企業に取締役がどう送られるかについてK社の事例を通じてみると次のとおりである。K社では、現在、60人の投資専門家がいますが、彼らの大半は被買収企業の取締役を勤めている。これらの投資専門家は平均的に一つの被買収企業に3-4人が取締役として派遣される。被買収企業の取締役にはK社の投資専門家だけではなく社外の人達もなることがある。社外の人達は被買収企業の1社当たり平均的に1-3人となることが多い。彼らは被買収企業の業界のエキスパートとして元CEO、テクノロジー、業界専門家達であるという。投資ファンドから被買収企業に送られる取締役は買収の検討からかかわっている人であり、被買収企業の取締役会で大きな発言力を持っていることが伺える。

一方、被買収企業が労使関係上投資ファンドとどのような関係を持っているのか。被買収企業が従業員との雇用関係を持つ当事者としての権限を保ち、賃金などの労働条件交渉において投資ファンド会社からの干渉に左右されないほどの実体と自立性を持つならば「私たちは労働条件を決定する権限がないということはほぼありえない³⁶。」したがって、実際アメリカで労働組合がその被買収企業を通り越して買収元企業である投資ファンド会社に団交の申し入れをすることは認められない。

このように、投資ファンドが買収先企業を選ぶ際に、労働問題が発生する余地のある企業を買収対象外としたこともあって、被買収企業の社長が労使関係、労働問題のために解任となったことは今までなかった³⁷という。

また、最近、投資ファンド界でブームになっているのは、被買収企業に問題があるとすればそれは、労働費用が高いことより経営陣の能力などに向けられている潮流があり、労務費コストの削減より経営陣の交代が一つの傾向となっている³⁸。

(4) 企業価値向上のための管理

投資ファンドの活動は基本的に買収先企業の企業価値を高めて買収前より高く売却してその利益を取得することにある。被買収企業の企業価値を高めるためには経営者だけではなく全従業員の士気を高めることが重要である。従って、その士気の低下に繋がる大量解雇、賃金カット、福利厚生縮減などは極力しない。そのため、被買収企業の労働組合が投資ファンドにこれ

³⁵ K社聞き取り調査

³⁶ NLRB

³⁷ Cグループ聞き取り調査

³⁸ SIA聞き取り調査

らの問題提起を行う可能性が非常に少なく団交申し入れをする状況にはならない。ただし、今回の訪問先投資ファンド会社は基本的に「よい会社を買収しもっとよい会社に作り変えて高く売る」という戦略をとっているため被買収企業に組織されている組合から団交申し入れを受けられる可能性は特に少なかったと見られる。危機に瀕している企業を買収して企業価値を高めて売却する戦略をとっている投資ファンドの場合、当該被買収企業の労働組合から労働条件の切下げなどに対してどういう問題提起があったのかについては今回調べることはできなかったが、NLRBとAFL-CIOから確認した限り投資ファンドに団交の申し入れをする可能性は非常に少ないと考えられる。

投資ファンドの被買収企業の企業価値向上策をみると、K社では、企業価値向上のための管理の一環として、被買収企業の経営陣を会社の管理者だけではなくその会社の所有者としての位置づけをしている。すなわち、K社が被買収企業の経営者を選ぶ際に最初からお金を出させてその会社の株を持つことを求める。被買収企業へのオーナーシップ (ownership) を持たせるのは経営の上層部の人達だけでなくその企業に勤めている一般の従業員にも株をあげて会社のオーナーとして (Equity ownership) の自覚をするようにしている。K社では、Equity ownership のほかに、徹底的な成果主義を導入するように管理している。特に年間のボーナス支給はその年の経営目標に準じて行うようにしていて、目標より多く達成すればかなり上積みボーナスを支給する。

このように企業価値向上のためには、被買収企業が経営者だけではなく一般従業員の士気を高めることが重要であり、労働組合とよい関係を創り保つことも重要であると考えている。とくにK社では企業を買収して売却するまでの平均的な期間が7年であるので長期的に成功するためにはよい労使関係を作ることは重要であるとみている。K社では、労働組合が組織されている企業を買収しても労働問題が発生しないようにしてきた結果、今まで労働組合との間に問題が生じたことは全くないという。

以上、一般従業員までの Equity ownership、徹底的な成果主義の導入により元々被買収企業の労働組合が労働条件などの問題で当該企業や買収元の投資ファンドに対し苦情申し立ての可能性が減らされた結果、投資ファンドの使用者性が問われる余地がほとんどなかったと考えられる。

3. 労働者資本戦略—労働者フレンドリー投資ファンドへの転換を求めて—

労働組合のアメリカ全国組織であるAFL-CIOは、アメリカ法制の制約のために投資ファンドの被買収企業における労使関係上の使用者性を問わないといった消極的な対応をしていることを見た。AFL-CIOは、その代わりに、労働者の資本が入っている年金基金などに働きかけを行い、投資先ファンドや企業に親労働者政策をとるように試みている。ここでは、そのような労働者資本戦略について考察することにする。

まず、労働者の資金が入っている投資ファンドに働きかけをするための基本的なものとして

ファンド会社の親労働者性の評価についてみることにする。

1) 投資ファンド会社の親労働者性の評価

前述のように、労働組合のアメリカ全国組織であるAFL-CIOは、投資ファンドへの団交申し入れを行わない代わりに、労働者資本戦略を展開している。現在、アメリカの労働者が年金や貯金などで蓄積している資産総額は5兆ドルにのぼっているが、こうした資産の管理に労働者の声を反映させることが労働組合運動の最も重要なチャレンジの一つである³⁹という。AFL-CIOはこの運動を展開するために、1997年キャピタルスチュワードシッププログラム(Capital Stewardship Program)を立ち上げた。このプログラムでは、労働者資本の入っている投資会社などに親労働者投資を求めたところ、投資会社などが労働者や労働者コミュニティに付随的なベネフィットを提供したなどの効果があったという。

具体的にAFL-CIOが進めている未公開株資本ファンドの評価を見ることにする。評価の基準は3つのカテゴリーに分けられる。一つ目が一般基準(General Criteria)というもので、労働者フレンドリ投資という観点でファンドのバックグラウンド、哲学と経験がその基準となっている。二つ目が潜在的投資機会を選別、評価するとき労働者フレンドリ要素をどのくらい考慮するかという投資基準(Investment Criteria)、そして三つ目が積極的オーナーシップ基準(Active Ownership Criteria)として、投資ファンドが投資先企業の企業方針、労使関係方針そして戦略の方向性についてモニターしたり助言したりするに当たって行う役割である。AFL-CIOは、こうした3つの指標それぞれに5段階の評点(0=Fail, 1=Fair, 2=Good, 3=Very Good, 4=Excellent)を与えてファンドを評価している。評点の平均が高ければ高いほど労働者フレンドリ性の高いファンドであるが、低いからといってそれが反労働者ファンドというわけではなく労働者フレンドリ性を高める余地があることを示している。

具体的にファンドの評価基準について見ることにする。まず、一般基準は8つの項目が設定されている。①社長の経歴であるが、社長が労働界での経験を持ち、労働者に配慮したよい記録を持っているかどうか。②哲学であるが、ファンドが労働者の権利を尊重し労働者や労働者代表とパートナー関係を持っているかどうか。③ファンドが労働者代表を入れた諮問委員会を持っているかどうか。④投資者が利用できる共同投資機会を設けているかどうか。⑤労働者に好意的な産業や地域でファンドが運営されているかどうか。⑥ファンドの目的遂行のために行う行動過程をモニターしたり実証したりするための明白なメカニズムがあるかどうか。⑦パートナー間の紛争処理メカニズムがあるかどうか。⑧弱者パートナーの影響の行使しやすいメカニズムが敷かれているかどうか。

つぎに投資基準としては、①投資先企業が労働者とのよいパートナーシップ歴を持っているかどうか。②投資先企業が次のような親労働者政策をとっているかどうか。すなわち、第1に、生活賃金権と団結権を含めた人権の尊重、第2に、国際労働基準など労働や雇用法の遵守、第3に、当該産業内での優位な賃金水準を確保するためにどれほどコミットしているかを含め、

³⁹ AFL-CIO(2002), Investment Product Review-Private Capital 2002

組織率と労使関係の状況、第4に、訓練・人的開発への関心や投資、第5に、すべての組織レベルにおける多様な労働力への関心や投資、第6に、コミュニティ、公共部門、そして環境団体などステークホルダーとの関係である。③雇用の維持か雇用創出につながる投資を行うこと、少なくとも投資や取引の結果によって雇用喪失にならないこと。④組合認定を獲得するに当たって第三者にカードを提出することができるようなカードチェック協定や労組組織化キャンペーンの際に事業主の中立性協定があるかどうか。⑤ファンドスタッフが投資先の経営や労使関係などに関して関連の労働者代表者と誠実に協議すること。

最後に積極的オーナーシップ基準としては①投資ファンドが投資先企業の取締役会で投資家の利害を代弁する権利を持っているかどうか。②投資ファンドが投資先企業の経営陣を雇ったり解雇したりする権利を持っているかどうか。③投資先企業が親労働者政策、株主への年次報告などを含めた重要な投資基準に従い続けているかを投資ファンドがモニターすること、④投資先企業が財務状況のディスクロージャー、透明性そして投資家へのアカウントビリティの高い基準を充たすようにファンド会社が要求しているかどうか。そして⑤投資先企業が未公開株式会社コーポレート・ガバナンス構造に代わって上場企業のベストプラクティスコーポレートガバナンスを採択するように提唱しているかどうか。

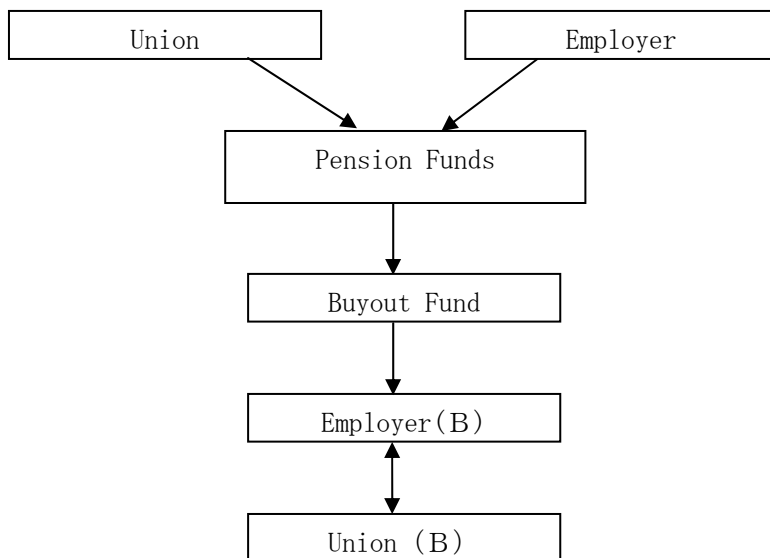
以上が、未公開株式会社に投資している投資ファンドの親労働者性評価基準である。労働者資本が投資ファンドを通じて未公開株式会社にどのくらい投資されているかは明らかになっていないのでAFL-CIOの労働者資本戦略がどれほどインパクトをもっているのかはまだ分からないが、労働者資本を通じて投資先企業に労働者フレンドリ性を高めようとする新たな試みとして注目に値する。

いっぽう、AFL-CIOによると、労働者資本(Worker' Capital)が年金ファンドを通じて公開株の約26%を占めているという。それにより労働者年金ファンドの労働者代表が株主として資本市場や企業取引で投資先の企業に説明責任を求めている。これらの資本戦略により金融機関が労働者のためによりよい態度をもつようにしており、いくつかの成功を収めているという。

労働者資本による資本戦略について下図を通じて具体的に見ることにする。まず、個別企業B社において団体交渉上労使関係の当事者は組合がある場合、Employer(B)とUnion(B)である。投資ファンドの資金を受けた企業(Employer(B))は当該の組合と交渉するが、その企業は実質的な力がほとんど無いと見られる⁴⁰。しかし、労働組合(Union(B))が実質上交渉力のないとみられる当該企業と団交をしても意味がないと判断しても当該企業に投資した投資ファンド会社や年金ファンドに団交を申し入れるのが法律的に非常に難しい。そのため、労働組合は、労働者と使用者の共同で作った年金基金に働きかけを行い、基金の投資先のファンド(Buyout Fund)が投資先企業(Employer(B))に労働者フレンドリ政策をとるようにする。このような労働者資本戦略によりAFL-CIOは投資ファンドの投資先企業で働く労働者の労働条件などの維持・向上を図っている。

⁴⁰ 実際、こういう状況は1980年代アメリカにあったという。AFL-CIO聞き取り調査

労働者資本戦略図



出典：AFL-CIOの説明資料

アメリカでは、多くの投資ファンドがあるが、主に次の4種類に分けられる。第1に、ベンチャー(venture)ファンドはその企業が成長することを期待して投資する。コスト削減にはあまり興味を持っていない。ベンチャーファンドに買収される企業はハイテク、ソフトウェア会社、バイオテック、エネルギーなどの会社であるが、全般的に小さい企業であるので労働組合が組織されていないことが多い。経営は企業の創業者に一任することが一般的である。そのため、労働組合を通じての労使関係が成立していないことが多く、労働組合が投資元のファンド会社に団交の申し入れをする蓋然性が全くないといっていよう。

第2に、バイアウト(buyout)ファンドはすでに成熟した企業に投資するが、価格操作や経営権の獲得を目的に企業の株式を買い占める。

第3に、ロールアップ(rollup)ファンドは小さないくつもの企業に投資してそれをまとめて1つの大きな企業にする。

第4に、バルチャー(vulture)ファンドは財政危機に陥っているか破産もしくは破産に近い企業を買収する。

ベンチャーファンド以外の上記3ファンドはコスト削減に興味を持っており、ビジネス計画には解雇、ベネフィットの削減、一部門の売却や閉鎖などが盛り込むことがある。いっぽう組合と親しい関係を持って会社を更生させようとするのにおもみを置くファンドもある。そのため、一概にファンドの種類ごとに解雇、人件費削減などにより労働組合との間に労使関係上の問題が発生するとはいえないのが実情である。

今回、調査に応じてくれたK社とCグループはバイアウトファンド会社である。K社とCグループについては前述のとおりであるが、バイアウトファンド会社の一般的な状況についてA

F L - C I Oの見解を見ると次のとおりである。すなわち、アメリカのバイアウト会社は一般的に被買収企業の完璧な支配を求めている。原則、株は100%所有し、すべての取締役を支配下に置く。外部の取締役を任命することもあるが、それもバイアウト会社の支配下にある人である。買収の際に、バイアウト会社は被買収企業の経営陣を解雇し新たな経営陣を雇うわけであるが、必ず自社の従業員を送るとは限らない。いずれにせよ、経営陣を支配下に置くのは常であるという。

2) 親労働者性向上のためのキャンペーン

A F L - C I Oは投資ファンドの親労働者性の評価と平行して投資ファンドの投資先企業の親労働者性を高めるためにキャンペーンをも展開している。現在、進行中のセーフウェイ(Safeway)の事例を通じてキャンペーンの一端を見ることにする。

セーフウェイ(Safeway)は食料品店のチェーンを展開している小売業者である。そこには労働組合が組織されていて、給料もとてもよかった。しかし、ウォルマート(Wal-mart)からの激しい競争に対抗する一つの措置としてセーフウェイのCEOは賃金カットを決めた。これに対し、労働組合(UFWC)は労働費用削減が長期的に会社や株主のためにならないと主張し賃金カットの方針に反発した。賃金カットの撤回を求めて組合はCEOに対抗するキャンペーン⁴¹を行った。まず、第1に、株主総会の際、機関投資家に現CEOに投票しないように訴えた。第2に、セーフウェイに取締役(14人取締役中4人)を送っているKファンドを訪ねて、Kファンドがこのようなセーフウェイの経営に手を加えていることはKファンドの株主に利益をもたらすことにならないと主張し、取締役の辞任を要求した。その結果、Kファンドは2人の取締役を辞任させるとともに、株主総会でCEOの選任の票を投じなかった。組合のキャンペーンに賛同して現CEOの選任に票を投じなかった株主は記録的に多かったという。このような株主からの反対を受けて、CEOの推進する経営再編や人事が行き詰ることになる。すなわち、他社の買収・統合がうまくいかない、また、逆に事業の売却の時も損をした。CEOの右腕であったチーフ・ファイナンシャル・オフィサーとチーフ・マーケティング・オフィサーが辞任したことである。株主はこのような会社の悪い状況を見て、株を売った。それにより株価が下がったのである。しかし、セーフウェイが反労働者政策を転換したとは報じられていない。今後の帰趨が注目される。

以上のような組合活動は、労働者ではなく株主の立場で行った。また、賃金カットに対抗するためのストライキとともに株主への働きという間接な手段で行ったことが大きな特徴といえよう。このようなキャンペーンは投資ファンドの投資先企業が反労働者政策を行えば大きな打撃を受けることを見せ付けた形となったが、投資ファンドの投資先企業に親労働者政策への転換の契機を与えたかどうかはまだ未知数である。この種のキャンペーンのほかに親労働者政策を行うと会社の業績が好転するといった積極的なキャンペーンをあわせて行えばより効果

⁴¹ キャンペーンの内容は、労務コストの削減によりお客の期待する品質を提供することができず、長期的には会社や株主の利益のためにならないというものであった。

的であろう。

4. まとめ

1980年代からアメリカでは投資ファンドによる企業の買収が盛んに行われている。しかし、投資ファンドにより買収された被買収企業に組織されている労働組合が投資ファンドに団交の申し入れをしたことはなく、またNLRBでそういう事件を取り扱ったこともないという。なぜそのような状況となっているのか9月の調査結果から要点だけ述べれば次のとおりである。

まず第1に、確認であるが、今回調査訪問先(Boston college Kohler 教授、AFL-CIO、NLRB、Securities Industry Association、カーライル、KKR)すべてから被買収企業に組織されている労働組合が当該企業の投資ファンドに団交の申し入れをしたことを聞いたことがないといわれた。したがって、実態として投資ファンドが被買収企業の労働組合から団交の申し入れを受けるといって使用者性が問われることはアメリカでは見当たらない。

第2に、労働組合の全国組織であるAFL-CIOは労働組合が投資ファンドに団交の申し入れをしたとしてもアメリカではそれが受け入れられる法制となっていないのでそのような活動はしていない。すなわち、投資ファンドの使用者性を問わない。その代わりに、投資ファンドに資金を出している年金基金を通じて株主としての権利を行使して投資ファンドが投資の際に被投資先企業が労働者の福祉などに配慮するように働きかけをしている。

第3に、労働組合がこのような戦略をとっているのはアメリカの法制の下、投資ファンドの使用者性が認められる可能性が期待できないからである。従来、Single Employer か Joint Employer となる要素として所有の共通性、経営の共通性、企業経営の相互関係、労働関係の集中的管理が挙げられているが、特に労働関係の集中的管理が日々かつ具体的で持続的に行われなければならない。それに当たる投資ファンドはありえないという認識がある。

第4に、投資ファンドが企業を買収し被買収企業の価値を高める上で当該企業の労使関係は買収の検討の際に重要である。不安定な労使関係が形成されている企業は買収しない。すなわち、被買収企業の労働組合から団交の申し入れを受けるような企業はできるだけ避けている。航空産業の企業はその一例である。そのため、被買収企業の労働組合が投資ファンドに使用者性を求め団交の申し入れをする事例は見当たらないといえる。今回、ヒアリングした両投資ファンド会社は、基本的によい企業を買収しよりよい企業へと改良、企業価値を高めて売却する会社であるのでそもそも労使関係上の問題が発生している企業は買収対象外であったとみられる。特に、Cグループは労使関係の問題があるということで企業買収を取りやめたことがある。

第5に、投資ファンドは被買収企業の経営に深くかかわっているが、それはあくまで取締役としての権利行使に留めている。すなわち、投資ファンドから被買収企業に送り込まれる取締役は、取締役会に設置されている指名委員会、報酬委員会等を通じて最高経営者の人事・報酬管理を行うとともに経営計画などを承認する。しかし、経営の実行にはいっさいかかわらないし最

高経営者である CEO は送り込んでもない。また、被買収企業の経営計画などを投資ファンドが直接承認するなどのかわりはしていない。

第 6 に、被買収企業の企業価値を高めるためには経営者だけではなく全従業員の士気を高めることが重要である。従って、その士気の低下に繋がる大量解雇、賃金カット、福利厚生削減などは極力しない。そのため、被買収企業の労働組合が投資ファンドにこれらの問題提起を行う可能性が非常に少なく団交申し入れをする状況にはならない。ただし、今回の訪問先投資ファンド会社は基本的に「よい会社を買収しもっとよい会社を作り変えて高く売る」という戦略をとっているため被買収企業に組織されている組合から団交申し入れを受ける可能性は特に少ない。危機に瀕している企業を買収して企業価値を高めて売却する戦略をとっている投資ファンドの場合、当該被買収企業の労働組合から労働条件の切下げなどに対してどういう問題提起があったのかについては今回調べることはできなかったが、NLRB と AFL-CIO から確認した限り投資ファンドに団交の申し入れをする可能性は非常に少ないと考えられる。

以上の調査結果からみる限り、アメリカで投資ファンドにより買収された企業の労働組合が投資ファンドに対し労使関係上使用者性を問うたことも、また、それが争いに発展し社会問題となったことはないと思われる。