

「アメリカ合衆国における事業譲渡と労働法」

北海道大学 池田 悠

1 アメリカの労働法

(1) 随意的雇用 (employment at will) 原則

・古典的な契約自由原則と市場原理を通じた需給調整による労働法規範が根幹を構成

・「随意的雇用原則」：いつでも、いかなる理由でも（何ら理由がなくても）解雇可能

・「採用と解雇（辞職）」のプロセスを通じて労働力が調整される

⇒労働法の役割：市場を適正化させるために、差別を禁止＋最低労働条件を規制

(2) 労働市場における交渉力のある労働者

・随意的雇用の帰結から逃れうるのは、労働市場において交渉力のある労働者だけ

⇒組合労働者も労働力を集団的に取引することで労働市場での交渉力を補完（ただし、2025年段階で給与所得者全体での組織率は10%、民間部門に限ると組織率は5.9%）

(3) 集団的労働法の構造

・「州際通商 (interstate commerce)」を規制する合衆国政府の権限に基づく連邦法

（一般法）「全国労働関係法 (National Labor Relations Act: NLRA)」

（鉄道会社・航空会社）「鉄道労働法 (Railway Labor Act: RLA)」

⇒多数決原理に基づく排他的交渉代表の選択に始まり、労働協約の成立・改定・終了に至る団体交渉プロセスには積極的に介入するものの、合意の成立や協約内容については一切関与しない形式は共通

・労働協約：当該交渉単位における排他的な労働条件設定規範として機能

＋NLRA 上の苦情仲裁条項、RLA 上の強制仲裁制度、判例上の仲裁尊重法理が相まって、交渉単位内の私的な法制度ともいえるべき包括的な自治規範を構成

＋経済的実行使：NLRA では協約によって、RLA では立法によって大きく制約

⇒労働協約が成立した場合、包括的な自治規範となって労使平和が達成されることを前提に、成立した協約自体を保護するのはもちろん、協約の成立あるいは維持の手段となる団体交渉をも厳格に規制する立場を採ることで協約秩序の成立を積極的に促進している
ただし、団体交渉をめぐる具体的な規律は、NLRA と RLA でかなり異なる

2 アメリカの事業譲渡

・アメリカの会社法：連邦法ではなく州法

⇒資産売却としての規律を置き、わが国のような事業譲渡固有の規整は存在しない

ただし、継続事業として (as a going concern) 資産を一括売却することは、アメリカでも一般的 (以下、継続事業として資産を一括売却することを「事業譲渡」と表現)

⇒事業譲渡に必要な会社法上の手続は、それぞれの州によって異なる (倒産時は、連邦倒産法上の手続が付加)

3 労働法上の承継者理論

(1) 事業譲渡時の労働者

・事業譲渡時の労働者：労働者の承継の有無および条件は、「真正な」事業譲渡である限りにおいて事業譲受人の自由な判断に委ねられる

※ 従前の使用者が自ら別会社を新設して事業譲渡した場合のように、事業譲渡を仮装して労働法上の責任を免れようとする濫用的な事業譲渡の場合には、従前の使用者の「別人格 (alter ego)」として、労働協約も含めた労働法上の義務に拘束されることが認められることがある (Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 259 n.5, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974) [実質的に同一の経営 (management)、事業目的 (business purpose)、操業 (operation)、設備 (equipment)、顧客 (customers)、指揮監督 (supervision)、所有 (ownership) といった要素を考慮して判断])

(2) 労働法上の承継者理論 (successorship theory)

【趣旨】

・事業譲渡によって組合の排他的交渉代表としての地位が容易に脅かされると、排他的交渉代表制を通じて労使平和の実現を図る集团的労働法秩序が根本から覆されるため、組織再編手法として有意義な事業譲渡の自由を確保しつつ、濫用的な事業譲渡を防止する (事業譲渡事案における最初の連邦最高裁判例は、Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 257, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974) [結論否定])

【概要】

・事業譲受人が、労働者の過半数を従前の交渉単位内労働者から雇用

⇒いわば結果責任として、労働組合の排他的交渉代表としての地位が保全・承継 (Fall River Dyeing & Finishing Corp. v. NLRB, 482 U.S. 27, 41 (1987); NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 279, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972))

- ※ 事業譲受人が自ら引き受けない限り、従前の労働協約は事業譲受人を拘束しない
- ※ 事業譲渡人の下で発生した不当労働行為責任に関しては、事業譲渡当事者間での事業の実質的継続性が認められることなどを要件にして、事業譲渡人と連帯した重疊的責任（Golden State Liability）が事業譲受人に対しても認められている

【帰結】

・最初の労働条件：事業譲受人が自由に設定できる（NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 281-282, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972)）

※ 協約上の労働条件での採用が義務づけられる場合もある（Spruce Up Corp., 209 NLRB 194, 195 (1974) [①十分に明確で適宜の通知をしなかった、または最初に設定する労働条件を秘匿していた、②直接にまたは間接に従前の労働条件で雇用されると労働者を誤解させた、③承継使用者が採用手続中で不当労働行為を犯した場合]）

・排他的交渉代表としての地位は保全：事業譲渡後の労働条件変更は、排他的交渉代表たる組合との団交義務が課せられる（NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 294, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972)）

・事業譲受人は、労働法上の承継者理論の適用を回避するためだけの理由で、事業譲渡人の労働者の採用を拒否することは許されない（Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 262 n.8, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974)）

4 承継使用者条項（successor clause）の効力

・承継使用者や事業譲受人も当該協約に拘束されることを規定するなど、労働協約に「承継使用者条項」が置かれることも稀にある

⇒協約当事者ではない事業譲受人を協約に拘束する効力はない（Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 258 n.3, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974); NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 288, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972)）

⇒協約当事者間では、承継使用者条項も有効：使用者は労働協約を事業譲受人に引き受けさせる責任を協約上の義務として負担（CF & I Steel Corp. v. Connors (In re CF & I Fabricators), 163 B.R. 858, 871 (Bankr. D. Utah 1994)）

⇒協約上の仲裁手続が係属している期間など：承継使用者条項違反に基づいて裁判所が事業譲渡手続を停止させることもできる（Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 258 n.3, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974)）

《参考文献》

- ・中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）
- ・池田悠「再建型倒産手続における労働法規範の適用（2）」法学協会雑誌 128 巻 8 号（2011 年） 2035 頁～2133 頁
- ・池田悠「企業の再建と労働関係―再建型倒産手続における労働関係処理の日米比較を通じて―」日本労働法学会誌 120 号（2012 年） 143 頁～160 頁
- ・金久保茂『企業買収と労働者保護法理―日・EU 独・米における事業譲渡法制の比較法的考察―』（信山社、2012 年）