

アメリカにおける組織変動に係る労働関係法制等

1 法的規制

EU諸国に比べ、組織変動に係る労働者に対する法的規制はほとんど存在しない。

2 個別労働関係の承継

(1) 雇用の承継

したがって、組織変動の際の雇用の承継については、各種の差別禁止法、労働協約や労働契約による合意等による例外的な制約はあるものの、解雇自由、すなわち、一般原則である、「**“employment at will” doctrine** (随意雇用原則)」が当てはまり、承継する義務はない。

なお、随意雇用原則とは、「期間の定めのある契約ではない労働者は、いかなる理由によっても、あるいは何らの理由なくして解雇され得る」というもの。

(2) 雇用を承継する場合の労働条件の変更

雇用を承継する場合の労働条件も、この随意雇用原則により、使用者は一方的に変更することができる。

3 集团的労使関係の承継

(1) 労働協約の承継

組織変動の際の労働協約の承継についても、原則として、新使用者は同意しない限り旧使用者の締結した労働協約に拘束されない。

この場合、新使用者は、最初に労働組合と交渉することなしに、旧使用者の労働者の労働条件を設定できることとなる。

(2) 団体交渉義務等の判例法理による制約

事業会社の同一性の実質的継続性等の一定の要件が認められる場合は、判例法理により、新使用者は、多数労働組合の排他的交渉代表としての承認・団体交渉義務の承継等の制約を受けることがある。

(3) その他

新使用者が旧使用者の分身と判断される場合は、判例法理により、旧使用者が締結した協約の実体的条件に拘束されることがあり、この場合、新使用者は、旧使用者の労働者の労働条件の変更について制約を受けること

となる。

なお、現在では、組合組織率の低下（民間部門 6.6%、2014 年）等により、多数労働組合による排他的交渉代表による労働条件設定ではなく、大多数の労働者は個別交渉による労働条件設定の仕組みに服しているといわれており、こうした点においても、このような制約・役割については限定的なものとなっている。

邦語参考文献

- ・ 荒木尚志「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」日本労働研究雑誌通巻 659 号(2015 年)。
- ・ 金久保茂『企業買収と労働者保護法理』信山社(2012 年)。
- ・ S.J.シュワップ「企業再編におけるアメリカ労働法」日本労働研究雑誌通巻 507 号(2002 年)。