

持株会社解禁に伴う労使関係懇談会中間とりまとめ（抜粋）

平成 11 年 12 月 24 日（金）

I はじめに

第 140 回国会において、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という。）が改正され、純粋持株会社が解禁された。独占禁止法をめぐる国会審議においては、持株会社解禁に伴う労使関係上の問題について種々議論がなされ、平成 9 年 5 月 14 日に衆議院商工委員会、6 月 10 日に参議院商工委員会で、持株会社の解禁に伴う労使関係の対応については、労使協議の実が高まるよう、労使関係者を含めた協議の場を設け、労働組合法の改正問題を含め今後 2 年を目途に検討し、必要な措置をとる旨の附帯決議が付されたところである。

このため、附帯決議にある労使関係者を含む協議の場として、平成 9 年 8 月に労使関係者に学識経験者を加えた三者構成の「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会」（以下「懇談会」という。）を開催した。懇談会においては、独占禁止法の改正により、いわゆる純粋持株会社すなわち「株式を所有することにより、国内の会社の事業活動を支配することを主たる事業とする会社」（改正前の独占禁止法第 9 条第 3 項）が解禁されたことに伴う労使関係の対応について検討したところである。懇談会では、2 年余の間全 13 回にわたり純粋持株会社に係る諸制度の把握、企業ヒアリング、海外調査等を重ね検討を進めてきたが、現状では、我が国において、純粋持株会社の設立がほとんど進んでいないこと等も踏まえ、今回は中間報告として現段階における検討結果を報告することとする。

なお、本問題については、今後、純粋持株会社をめぐる状況を踏まえつつ、引き続き議論を深めていくことが適当であると考ええる。

（中 略）

III 純粋持株会社解禁に伴う問題

1 問題の所在

本懇談会において、上記 II に述べた企業ヒアリングや海外調査等を踏まえ、純粋持株会社解禁に伴う問題について議論を進めた。

労働者側は、

- ・ 持株会社の運営において、親会社の事業主について、子会社の労働者に対する使用者性が認められる場合に関する基準を明らかにすること、

- ・ 特に、持株会社が子会社の労働条件の決定や人事管理上の方針決定に関与し、これに子会社に従っている場合など、子会社の経営を全面的に支配したり、子会社が持株会社の一部にすぎないなどの実態がある場合には、持株会社としての地位の濫用であり、持株会社は子会社の労働組合に対して団体交渉応諾義務を負うことを明示すること、
- ・ 純粋持株会社を解禁したからといって、直ちに現在の事業持株会社や親子会社における問題と異なる新たな問題が純粋持株会社について生じることはないにせよ、従来から生じていた親企業の影響に係わる問題が顕在化し質的变化を生じさせる可能性があること、
- ・ 事業部門の分社化等によって、ユニオンショップ協定が存在することにより、労働組合が各子会社ごとに細分化され交渉力が弱まることや会社合併によって著しく差異のある労働条件が労使の十分な話し合いによらずに一本化されるなどの問題が生じることが懸念されるため、企業グループを単位とする労使協議制や統一的労働協約の締結の必要性を明示すること、

を主張した。

これに対し、使用者側は、

- ・ 持株会社解禁に伴う労使関係専門家会議の報告書（平成8年12月）が出した使用者性についての結論（持株会社の解禁に伴い労組法第7条の「使用者」の規定を整備することについては、（中略）使用者性の判断に関して一般的に適用しうる基準を定式化することは現時点では困難であり、また、現在の親子会社間の関係もそれぞれ大きく異なっているから、現行規定における「使用者」の解釈で柔軟な対応を図ることが妥当であると考える。）を変える必要はないこと、
- ・ 純粋持株会社の動きも見えず、問題も生じていない段階で、抽象的な仮定の議論を重ねるべきではないこと、
- ・ 純粋持株会社においては、グループ内において、戦略的に経営資源の配分を行うのが本来の役割であり、子会社の役員人事と財務（グループ全体の投資案件の決定等）しか扱わないのではないか。したがって、純粋持株会社においては、子会社の日常的な経営判断に関わることはなく、また、子会社の労働者の労働条件の決定にまで関わることもないこと、

を主張した。

このような状況の中で、主として議論となったのは、純粋持株会社の子会社に対する使用者性及び企業グループにおける労使協議制であり、以下この二点について検討結果を報告することとする。

なお、この問題を検討するに当たって、まず、純粋持株会社とその子会社との間のありべき関係について、その考え方を整理した。

2 純粋持株会社のあるべき姿について

解禁された純粋持株会社設立の本来の趣旨は、企業グループの経営戦略と子会社の日常的経営判断・事業活動とを分離し、各子会社の日常的経営判断から離れた、より大胆で、中長期的視点に立ったグループの経営戦略を純粋持株会社が決定することができるようにするためである。

したがって、純粋持株会社が子会社の経営に関与するとしても、それは経営目標の提示や役員人事等にとどまるのであって、日常的な経営判断・事業活動については、子会社が決定権限を有し、子会社の裁量により事業活動が行われるものである。これは、労働関係についても同様であり、純粋持株会社がグループ全体の経営戦略の一環として個々の子会社の人事労務に係る目標を示すことはあるとしても、子会社の労働条件の決定にまで介入することは本来の姿でない。

このことは、労使スタディーチームの取りまとめ（平成8年4月23日 連合/日経連/経団連スタディーチーム）においても、「持株会社の解禁にあたっては、従来にも増して所有と経営の分離を明確にし、労使関係を含め、子会社経営の自主性が尊重されなければならない。」と明記されているところである。

3 団体交渉当事者としての純粋持株会社の「使用者性」について

純粋持株会社においては、上記2で述べたような本来のあるべき姿からみて、子会社の労働組合との関係において問題を生ずることは、一般の親子会社等の関係に比べより少ないと考えられるが、本来の趣旨とは違った企業行動をとる純粋持株会社が出現する可能性も否定できない。純粋持株会社が、子会社の具体的な労働条件の決定にまで関与する場合には、子会社の労働組合に対して、団体交渉当事者としての純粋持株会社の使用者性が問題となるケースがあるが、その場合にはこれまでの判例の積み重ね等を踏まえ現行法の解釈で対応を図ることが適当であると考えられる。

使用者性の有無の判断については、現在最高裁判例による「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」（朝日放送事件 最高裁第三小法廷 平成7年2月28日判決）という考え方が示されている。使用者性が認められるか否かは個々具体的に判断されることになるが、この判例及びこれまでの命令例から整理すると、使用者性が推定される可能性が高い典型的な例としては以下のようなものが考えられよう。

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

例えば、純粋持株会社の取締役が交渉担当者として団体交渉に反復して出席してきたような場合、労働組合の団体交渉申し入れが純粋持株会社に対してなされており、純粋持株会社側がそれを否定してこなかったような場合等が考えられる。

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

例えば、賃上げ等について、子会社が反復して純粋持株会社と相談し同意を得た上で決めているような場合やその都度純粋持株会社に報告して同意を得ないと実施できないような場合等が考えられる。

4 企業グループにおける労使協議制について

現在、日本においては、経済のグローバル化、企業の組織形態の多様化等を背景とした株式交換制度の導入等を内容とする商法改正、連結決算制度の導入等も相まって、従来、基本的に、企業単位で考えられてきた経営戦略、業績等が企業グループ単位で考えられる状況になってきている。このことは、特に、他社株式の所有を主たる事業とする純粋持株会社において顕著であると考えられる。

従来、我が国においては、大企業・中堅企業を中心に企業内に労使協議制が設けられてきており、企業の経営方針、経営状況等を説明することを通じて、企業経営に対して労働者側の理解と協力を得る上で大きな役割を果たしてきたところである。持株会社解禁に伴う労使関係専門家会議の報告書でも指摘しているように、企業グループの場合には、企業グループの経営方針について意見交換の場が設けられることは、グループ全体の運営方針の円滑化、グループ各企業内における労使協議の活性化などの観点から望ましいと考えられるので、持株会社を頂点とする企業グループにおいても労使自治の下で労使協議が行われることが望ましいと考えられる。特に、純粋持株会社は経営戦略を通じて子会社の経営に影響を及ぼすと考えられるが、純粋持株会社と子会社の労働者との間で何らかの意思疎通の手段を有することは有用であろう。また、子会社の労働者にとっては、純粋持株会社を頂点とする企業グループにおいては、純粋持株会社が子会社を所有していることから、事業全体の再編の一環として、一般の親子会社等の関係に比べ、純粋持株会社の意向に沿って子会社の事業再構築や売却が起こりうるとの懸念があり、このこと自体は経営専管事項であるが、実質的に子会社の従業員の立場に影響が及ぶのではないかとの不安がある。純粋持株会社及び子会社の使用者の側にとっても、安定的な経営を進めていく上で、あるいは、円滑な組織変更を進めていく上で、労使協議の場で直接的に意見交換できることの意義は大きいと思われる。また、このことは子会社における紛争の未然防止、紛争発生の際の早期解決にも寄与すると考えられる。

また、労使協議制の形態や内容については、労使自治に立脚しつつ、労使協議の実をあげ、意思疎通を図りやすくするという観点から、企業グループ内の労使で十分に話し合っ

IV フォローアップについて

純粋持株会社が解禁されても、純粋持株会社が本来の設立の趣旨に沿って企業行動をしている限り、子会社の労働条件の決定に関与する等の労使関係上の問題は生じないものと考えられる。しかしながら、経済のグローバル化や国際競争の激化を背景に、関連する法制、税制の整備等と相まって企業の組織変更などが進み、純粋持株会社が今後増加することも見込まれる。現状では、我が国において、純粋持株会社の設立がほとんど進んでいないところであるが、純粋持株会社の今後の動向を見つつ、引き続き本問題について検討をしていくことが必要である。

持株会社解禁に伴う労使関係懇談会参集者名簿

	稲上 毅	東京大学教授
	小田切 宏之	一橋大学教授
	菅野 和夫	東京大学教授
座長	山口 浩一郎	上智大学教授
	草野 忠義	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
	笹森 清	日本労働組合総連合会事務局長
	松井 保彦	全国一般労働組合委員長
	秋山 裕和	日本電気株式会社副社長
	福岡 道生	日本経営者団体連盟専務理事
	吉井 毅	新日本製鐵株式会社代表取締役副社長