

## 「組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査」 ヒアリング調査の概要

### I 調査の概要

#### 1 調査の趣旨・目的

厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」への検討資料を提供し、労働政策の立案・企画に資すること。

#### 2 調査対象と抽出方法

ヒアリングの対象は9社、18組合。

(個々の事例は、組織再編の類型(会社分割、事業譲渡、合併等)を組み合わせて組織再編が行われているので、その類型の累計を示すことは困難である)

#### 3 調査期間

2015年10月～

### II 企業組織再編の概況

#### A 会社分割

##### 1 企業組織再編の目的

- ・不採算部門の切り離し及び他社との統合による競争力確保(企業グループ内と企業グループ外)
- ・成長可能性のある事業の専門化及び他社との統合や政府機関からの支援:1社では投資・競争力強化に限界がある。
- ・成長可能性のある事業の専門化及び他社との統合による競争力アップ
- ・再編益を使って選択事業に集中投資(選択と集中の推進)
- ・米本社の戦略により、低付加価値から高付加価値事業へのシフト(ハードからソフトまたはサービスへ)

##### 2 企業組織再編についての労働者の理解と協力(7条措置)

(企業・労働組合双方からのヒアリング結果)

- ・7条措置の進め方は、措置なし、単発の協議、短期間の協議、長期にわたる協議、事実上の同意を得ている事例と、事例ごとに大きな違いがある。
- ・7条措置の内容も、以下のとおり企業毎に大きな違いがある。  
協議して組合員に情報提供のみ

協議して組合員に情報提供とともに意見吸い上げ、会社方針承認  
協議して組合員に情報提供とともに意見吸い上げ、組合員説得  
「組合が逆に会社になりかわって説得してくれる。」

→無組合企業、少数組合企業、過半数組合企業により異なる。

### 3 労働者個人との協議（5条協議）

- ・実際は、業務上の説明に過ぎないと捉えられるケースもあるが、何らかの個人面談が行われているケースが多い。

### 4 労働契約・労働条件の承継及び承継後の雇用

- (1) 労働条件：期間を明記せずに、統合の際に相手企業との統合には1年くらいかかるだろうという表現が多い。また、承継後数年経って10%賃下げもある。
- (2) 雇用：解雇は行われていないが、希望退職とされた事例があった。

### 5 承継法の意義

- ・労使とも現行の承継法の意義を認めている。「労働者が守られる」、「再編が円滑にできる（その一要因：確実に労働契約が承継される）」
- ・しかし、意義は、信頼に基づく良好な労使関係があるからである。濫用的活用の可能性について労使から指摘があった。

→ 5条協議、7条措置の実効性の向上や良好な労使関係、労使関係の重要性について認識を高める必要があるのではないか。また、承継後の雇用、労働条件の変化の実態をどう考えるか。

## B 事業譲渡・分社化

### 1 企業組織再編の目的

- ・「意識決定の迅速化」と「機動的な事業運営」、そして「間接部門の削減」
- ・不採算部門の切り離し：事業と雇用の継続
- ・グローバル本社間の取引・方針

### 2 事業譲渡の実態

- ・全般的に会社の状況が分割より厳しい時に使われている。事業や雇用の継続に事業譲渡の意義が一定程度あるものの、労働条件の引き下げや雇用減の例もみられる。

→ 労使間協議における経営状態や、労働条件等の開示など労使協議を促進する必要があるのではないか。