

投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会

(これまでの議論及び論点の整理)

I 本研究会開催に至る経緯

1 「持株会社解禁に伴う労使関係専門家会議」報告書

- ・ 子会社からみた持株会社との関係は、親子会社間の親会社との関係と同じであって、持株会社の解禁に伴い労使関係において新しい法的問題は生じない。
- ・ 労組法第7条の「使用者」の規定を整備することについても、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ことから、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ます。
- ・ なお、使用者性の有無の判断については、最高裁判例で「基本的な労働条件等について、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」という考え方が示されている。
(平成8年12月)

2 独禁法改正案に係る衆参商工委員会の附帯決議

- ・ 持株会社の解禁に伴う労使関係の対応については、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年をメドに検討し、必要な措置をとること。
(平成9年5、6月)

3 「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会」中間取りまとめ

- ・ 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。
- ・ 使用者性の有無の判断については、最高裁判例で「基本的な労働条件等について、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」という考え方が示されている。
- ・ 上記判例及びこれまでの命令例から整理と、使用者性が推定される典型的な例としては、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、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、が考えられる。
(平成11年12月)

4 「純粋持株会社企業グループの労使関係」(J I L要請研究)

- ・ 持株会社の解禁の際に憂慮された労使関係上の問題は特に生じていない。その意味では、純粋持株会社の設立に伴う労使関係上の問題を解決するために持株会社に使用者性を強制的に持たせるような追加的措置をとる必要性は、現在のところ基本的にはないと考えられる。

(平成 15 年 9 月)

5 東急観光労組が A I P 社(投資ファンド運営会社)の団交拒否は不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会に救済申立て(後に和解。)

(平成 16 年 12 月)

II 本研究会での議論の整理

1 ヒアリングの結果について

- ・ ヒアリングを行ったすべての投資ファンド等が、投資ファンド等の役割を被買収企業の経営に対するモニタリング〔監視〕・助言と考えており、実際にも被買収企業の経営について、自社(投資ファンド等)の考える被買収企業の企業価値を高める方向性と合致しているかモニタリングを行っていた。
- ・ ヒアリングを行った投資ファンド等の被買収企業に係る株式保有割合は、67%を超えるケースがある一方、20%台にとどまるケースもあった。
- ・ ヒアリングを行ったすべての投資ファンド等は、被買収企業へ取締役を派遣しており、取締役会の過半数を占めている場合とそうでない場合があった。また、その他職員を派遣する例もみられた。
- ・ 被買収企業における労働条件については、買収前後で大幅な変更はなかったとするケースが多かった。
- ・ 被買収企業における労働条件は、すべての投資ファンド等と被買収企業が、被買収企業内部の組織(取締役会等)において決定し投資ファンド等は関与しないとしていたが、一部の労働組合は投資ファンド等が労働条件決定に関与しているとしていた。
- ・ 投資ファンド等と被買収企業の労働組合の間で、団体交渉を行った例はなかったが、一部に投資ファンド等に対して団体交渉を求めた労働組合もみられた。
- ・ 買収の経緯等については、被買収企業から労働組合へ説明が行われていた。また、一部では買収後の経営方針等についても説明されていた。

2 アメリカの調査結果について

- ・ 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こと等から、被買収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、それが争いに発展し社会問題となったこともない。
- ・ 投資ファンドは被買収企業の経営に深く関わっているが、それは取締役としての権利行使に留めている。経営の執行には一切関わらないし、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ようなこともない。
- ・ 投資ファンドが企業を買収する際、当該企業の労使関係は検討の重要要素となっている。

Ⅲ 論点の整理

1 投資ファンド等の使用者性について

- ・ 投資ファンド等の使用者性の判断について、朝日放送事件で示された判断基準〔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〕が妥当するのか。
- ・ 朝日放送事件の判断基準が妥当しないとすれば、どのような基準で判断すべきか。
- ・ 朝日放送事件の判断基準が妥当するとすれば、具体的判断に当たって特に考慮すべき要素があるか。
- ・ 株式保有割合、取締役会の構成によって使用者性を判断できるか。他に判断ポイントがあるとすれば、どのようなことが考えられるか。
- ・ 投資ファンド等に使用者性を認める場合があるとすれば、どのような例が考えられるか。

〔参考〕使用者性が推定される可能性が高い純粋持株会社

- 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
- 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

（「持株会社解禁に伴う労使懇談会」中間とりまとめより）

2 良好な労使関係を構築するポイント

- ・ 被買収企業において良好な労使関係を構築するポイントは何か（団体交渉や労使協議、労働協約など）。

〔過去の判例・命令例〕

最高裁の考え方

- ・ 労働組合法第 7 条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていうことにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ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場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。（平成 7 年 2 月 28 日 朝日放送事件）

使用者性が認められた例

- ・ 被上告人は、請負三社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき、（中略）作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで自ら決定していたこと、請負三社は、単に、ほぼ固定している一定の従業員のうちのだれをどの番組制作業務に従事させるかを決定していたに過ぎないものであること、被上告人の下に派遣される請負三社の従業員は、（中略）被上告人の作業秩序に組み込まれて被上告人の従業員と共に番組制作業務に従事していたこと、請負三社の従業員の作業の進行は、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても、すべて被上告人の従業員であるディレクターの指揮監督下に置かれていたことが明らかである。これらの事実を総合すれば、被上告人は、実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社と部分的とはいえ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ったというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法第 7 条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である。（前掲朝日放送事件）
- ・ [シマダヤ運輸は、] 配送コースの変更、業務委託料の廃止及び運賃の引下げなど、おおむね親会社たるシマダヤが示した条件を変更することなく、その条件の中でのみ会社を運営していると認められる。従って、シマダヤ運輸は、会社の経営においてもシマダヤに全く従属し、シマダヤの意向に沿って、シマダヤの製品を運送する以外に業務運営が成り立た

ない立場にあるといえる。(中略) シマダヤ運輸は、実質的には親会社シマダヤの運輸部門を担当するシマダヤの内部組織に過ぎないと解するのが相当である。 [そのような中、] シマダヤは、シマダヤが運賃を引き下げると、シマダヤ運輸の従業員の賃金が引き下げられることになる結果を予め十分承知していたこと、また、シマダヤ運輸はシマダヤの実質的な支配力と影響力とによって、シマダヤの提示した運賃の引下げを回避できず、シマダヤ運輸の従業員の賃金引下げ問題を具体的かつ現実的に解決できないことは明らかである。(中略) シマダヤが運賃引下げの帰結がいかなるものであるかを了知してこれを行ったことに鑑みると、組合がシマダヤと交渉しない限り、本件組合員らの労働条件問題の具体的かつ現実的な解決をすることは困難であるから、シマダヤが本件団体交渉における使用者と解するのが相当である。 (東京都労委 平成 15 年 6 月 3 日 シマダヤ事件)

使用者性が認められなかった例

- ・ 労働組合法第 7 条第 2 号にいう使用者とは、一般的には労働契約上の雇用主をいうが、二つの会社が親子会社の関係にあり、親会社が株式所有、役員の派遣、下請け関係などにより子会社の経営を支配下におき、子会社従業員の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有している場合には、労働契約上の使用者である子会社のみならず、親会社も子会社従業員の労働条件について子会社と並んで団体交渉上の使用者たる地位にあると考える。(中略) 親会社が子会社の資本の 100%を出資していること、子会社に対して多額の金銭債権を有していること、子会社の全役員も親会社からの出向者ないしは兼務者であることから、親会社が子会社の経営に大きな影響力を持っていると判断できる。しかし、被申立人〔親会社〕に使用者性が有るかかどうかは、申立人〔労働組合〕らの団体交渉要求事項である徳島南海タクシー〔子会社〕での深夜・時間外の割増賃金の未払い問題、二交替労組の X 書記長の解雇問題、徳島南海タクシーの不当労働行為問題に関する労働条件について、被申立人が現実かつ具体的に支配、決定してきたかどうかによる。 (中略) これらの労働条件に対する被申立人の関与については、(中略) 被申立人の代表取締役専務であり、かつ徳島南海タクシーの非常勤取締役でもある者が和解交渉の場に出席した事実は認められるが、その出席が被申立人の代表取締役専務として、被申立人を代表して参加したものであるかどうかは明らかでない。(中略) X 書記長の解雇問題についての、申立人らと徳島南海タクシーとの団体交渉において、徳島地方裁判所の判決に対して控訴す

るという方針についてY₁社長は、(中略) 徳島南海タクシーの非常勤取締役であり被申立人の代表取締役専務でもあるY₂と相談した事実は認められるが、控訴する方針は変更できないと回答しており、このことをもって、直ちに、徳島南海タクシーではなく、被申立人が控訴するかどうかの判断を行ったとみることはできない。そして、上記以外には、未払い賃金問題、X書記長の解雇問題に関する労働条件の決定について、被申立人が現実的かつ具体的に関与したとの疎明はない。次に、徳島南海タクシーの不当労働行為問題に関する労働条件について被申立人がかかわったとの疎明はなく、徳島南海タクシーにおけるその他の労働条件について被申立人が現実的かつ具体的に支配、決定してきたとの疎明もない。従って、資本関係、役員の派遣関係、多額の貸付金の関係などから被申立人が徳島南海タクシーの経営に大きな影響力を持っているから と言って、申立人らの団体交渉要求事項に対する被申立人の道義的な解決責任についてはともかく、被申立人に労働組合法第7条第2号にいう 団体交渉の当事者としての使用者性を認めることはできない。 (徳島地労委 平成12年6月22日 徳島南海タクシー事件)

- ・ 被申立人が親会社としての地位や雪印乳業出身の役員を通じて、雪印食品の経営について何らかの影響力を及ぼす立場にあったことは推認することができるが、申立人〔組合〕からは、雪印食品の従業員の労働条件について実質的な支配力を有していたことを推認させる具体的事実、たとえば、被申立人が従業員の賃金水準を指示・命令していた事実、過去に被申立人と申立人組合が団体交渉を行っていた事実などの疎明はなされていないのであるから、被申立人が、申立人組合員の雇用主である雪印食品と同視できる程度に従業員の労働条件について実質的な支配力を有していたとは認められない。 (埼玉地労委 平成15年8月28日 雪印乳業事件)
- ・ 阪急電鉄は、宝塚映像の資本金を全額出資し、現在も全株式を保有する親会社であること、宝塚映像の役員に多数の阪急電鉄グループ会社の役員を兼務させていること、宝塚映像が阪急電鉄から事務所建物を賃借していたこと、阪急電鉄による映像制作業務の発注、イベントホールの借上げ、広告宣伝媒体の運営業務の委託等をはじめとして、平成3年度以降における宝塚映像の売上額の約3分の1が阪急電鉄グループとの取引によるものであることなどの事実から判断すると、阪急電鉄が宝塚映像の経営面に対して影響力を有していることは否定できない。 しかしながら、これらの事実をもってしても、一般的な親子会社間における株主権の行使及び取引関係等の範囲を超えているとは認めがたく、以上のほか

に、阪急電鉄が宝塚映像の従業員の労働時間や賃金等の労働条件を現実的かつ具体的に支配し、これを決定していると認めるに足る疎明はない。

(兵庫地労委 平成 15 年 11 月 4 日 宝塚映像事件)

- 原告〔大阪証券取引所：親会社〕は、仲立証券の株式の 27%を保有しているにすぎず、〔大阪証券取引所と一体性の濃い組織である〕正会員協会の所有に係る〔仲立証券の〕株式を含めても 52%を保有しているにとどまる。(中略)原告〔大阪証券取引所〕が、抽象的には、仲立証券従業員の雇用確保等本件雇用問題に対して影響を及ぼし得る地位にあったという余地はあるものの、(中略) 仲立証券は、従業員の労働条件について、自ら就業規則を定めるほか、参加人〔労働組合〕との間で労働協約を締結していたこと、その結果、仲立証券の従業員の賃金、賞与の交渉は、専ら仲立証券と参加人仲立分会との間で行われてきたこと、労働時間、休憩時間、休日をはじめその他の労働条件についても、仲立証券自身によって決定されており、原告がこれに関与することは一切なかったこと、仲立証券の従業員の採用、解雇、配置、懲戒についても、仲立証券自身が決定し、原告はこれに一切関与していないこと、(中略) これらの事情を考慮すると、仲立証券従業員の雇用確保等本件雇用問題については、仲立証券のみがこれを支配、決定することができる地位にあったというべきであって、原告は雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にはなかったものと認めるのが相当である。 (東京地裁 平成 16 年 5 月 17 日 大阪証券取引所事件)
- 親会社である実栄の意見が、巨額の赤字を抱えるブライト証券〔子会社〕従業員の賃金決定に対して大きな影響力を与えるであろうことは推認するに難くないが、他方、ブライト証券と組合との団体交渉の経過 (中略) をみれば、ブライト証券は組合との交渉に使用者として実質的に対応していることが認められるのであり、上記ブライト証券のM取締役の発言〔略〕をもって、実栄がブライト証券従業員の賃金を決定していたとまで認める証左とするには足りない。 (中略) 以上要するに、組合が指摘する事実からは、実栄がブライト証券に対して経営・人事等について相当の影響力を有していることは認められるものの、実栄がブライト証券従業員の労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を持っていたと認定することは困難であり、結局、実栄がブライト証券の労働者に対して労働組合法上の使用者に当たるとの組合主張を採用することはできない。(東京都労委 平成 16 年 7 月 6 日 ブライト証券事件)

研究会でのヒアリング結果

	ケース1	ケース2	ケース3	ケース4
(投資ファンド等の方針)				
主たる投資対象企業	事業の成長可能性が高い企業	原則売上高100~200億円クラスの中堅・中小企業	/	本業の梃子入れや事業再構築に伴う資金を必要とされている企業等
投資期間、株式保有期間	5~8年の長期を前提としている。	3~5年	経営改善の成果が出るまでの中長期	通常5年以上の保有期間を前提としている。
株式保有割合に関する方針	33.4%取ればよい。50.1%であればなおベター。	原則50%超。可能であれば67%以上又は100%の取得を目指す。	過半数以上を目指す。マイノリティ投資も行う	マイノリティからマジョリティまで投資先の事情に応じて対応
役員への派遣に関する方針	その業界において優れた実績を持つ人を、投資先企業に送り込む。	CEO、CFOを派遣。ファンドからは社外取締役又は非常勤監査役を派遣。役員会及び取締役会にはファンドよりの派遣役員で過半数を占めることを方針としている。	役員への派遣を基本とするが、必ずしも取締役会の過半数を占める方針ではない。	基本的に役員をフルタイムで派遣しない。社外取締役として取締役会に加わり、経営管理面を中心としたアドバイスを行う。また、外部から経営者を連れてくることも行わず、既存経営陣を支援することで経営改革を進める。
投資先企業に対する経営方針の提示	/	ファンドよりの提示は行わないが、投資方針に合致しているかの検証を行う。	/	経営方針を提示することはない
被買収企業の労働条件決定への関わり方	/	直接的には関与せずモニタリングを通じて監視を行う。	労働条件決定は企業と労働組合の決議機関で決定される	取締役会を通じて社外取締役として意見を述べる
労働組合との関わり方	/	労働組合と直接関わり合いを持つことはない。	労働組合との関わりは企業のマネジメントが中心になって行う	直接関わりを持つことはない。労働組合との交渉の状況は取締役会を通して聞く形となっている。
(投資ファンド等と被買収企業の関係)				
株式保有割合	65.30%	67.70%	22.91%	85.03%
取締役等の派遣	取締役の半数以上は社外取締役(社外取締役2名(ファンド)、社外取締役4名(外部))。なお、執行役はほぼ交代なし。	非常勤取締役2名、非常勤監査役1名(ファンド)、代表取締役社長1名、取締役3名、常勤監査役1名(外部)	社外取締役1名(非常勤)、執行役員1名(常勤)を派遣。代表権なし。	取締役7名中社外取締役4名(非常勤)をファンドから派遣
その他の経営への人的・資金的な関わり	/	特になし	業務委託契約を締結し経営を支援。ファンドの社員1名を派遣。	ファンドのスタッフが各種プロジェクトのアドバイザーや経営会議のオブザーバーを務めている。
被買収企業における経営改革の内容	事業部門の廃止・売却はなし。組織改革(事業部制)、意識改革、CFTの発足など	コーポレートガバナンスの確立、ブランドの向上、高効率経営など。	中期経営計画の策定。不採算子会社の見直しを検討。	各種情報システムツールの整備、新卒・中途採用の拡大、営業担当者が公正に評価される成果主義の導入等
経営改革に係る意思決定のファンド等の関わり方	中長期的課題や重要な方針については取締役及び経営執行役がメンバーの会議で決定するが、日々の経営執行については経営会議(経営執行役がメンバー)で決定しファンドは直接関与しない。	ファンドから派遣した外部人材に経営を任せ、ファンドとしてはモニタリングを通じて監視。	課題洗い出しのプロジェクトチームに参加。中期経営計画等の策定の支援(アドバイス及び指導)	経営会議でのアドバイスや取締役会で意見を述べることで関わっている。ただし、実際の進行管理には関わることはない。
被買収企業の株式保有期間	/	3~5年目処	未定	/
被買収企業における労働条件の見直し	ストックオプションの導入及び幹部職員の人事制度変更。労働条件の引き下げはなし。	なし	大きな労働条件の変更は行っていない。	解雇・希望退職なし。労働条件は成果型の報酬制度に変更。賃金カットは一切行わず、賃金・賞与を増額。
労働条件見直しに関わる意思決定の主体	経営会議で内容審議の上決定	最終的には取締役会	経営協議会又は取締役会にて決裁	経営会議、人事委員会で議論し代表取締役社長が最終判断。
労働条件決定に係るファンド等の関わり方	取締役及び経営執行役がメンバーの会議で説明するが、その中にファンドのメンバーも含まれる。	なし	労働条件変更に関わる条件提示なし。被買収企業の自主性を尊重するスタンス。	制度設計等技術的な内容や他業界の事例などについてファンドメンバーに相談し、意見・アドバイスをもらうことはある。
(労働組合との関係)				
ファンド等と労働組合との団体交渉・協議等	なし	なし	なし	なし
被買収企業における団体交渉・協議等へのファンド等の関与	なし	なし	団体交渉にファンドからの取締役等は入っていない。ファンドの決裁は受けていない。	取締役会を通じて社外取締役として結果報告を受ける。取締役会で意見を述べる。
ファンド等又は被買収企業から労働組合への、買収後の経営方針等の説明	買収を公表した段階で、被買収企業から買収の経緯を説明。	買収前に投資ファンド等、被買収企業及び労働組合の三者で会談。	買収の目的、今後の方針等について被買収企業から説明し、理解を得ている。	買収の前日に被買収企業から買収の事実について説明。