

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 労働組合 | 経営対策活動 | これからの労使関係・経営対策の基本 ⑨ 企業組織再編に関する法制度の改正と経営対策

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

組織活動

組織運営と法律

労働安全衛生

経営対策活動

教育・宣伝活動

労働時間をめぐる諸問題

教育活動

選挙活動

組合組織（公務員）

教育カリキュラム

[▶ キーワード検索はこちら](#)

これからの労使関係・経営対策の基本 ⑨ 企業組織再編に関する法制度の改正と経営対策

企業組織再編に関する法制度の改正と経営対策

① 企業組織再編の背景と労働組合に与える影響

② 制度の見直しと企業組織の再編及び関係法律

- イ、持ち株会社の解禁と独占禁止法の改正
- ロ、株式交換・移転・会社分割と商法改正
- ハ、会社分割と労働契約承継法
- ニ、企業組織再編税制と連結納税制度
- ホ、会社分割と労働協約
- ヘ、営業譲渡と労働協約

③ 企業組織形態の特徴

- イ、職能部門制
- ロ、事業部制
- ハ、カンパニー（企業内分社）制
- ニ、持ち株会社

④ 企業組織再編に関わる労働組合の留意点

イ、持ち株会社における企業形態と組合式形態

ロ、持ち株会社における「使用者性」に関する考え方

a、使用者性に関する司法判断

「朝日放送事件」最高裁第三法廷・1995年2月28日判決

「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、決定することが出来る地位**」にあれば、労働契約上の雇用主でなくとも労働組合法第7条の「使用者」となる。

<労働組合法第7条、第2項>

使用者は、次の各目に掲げる行為をしてはならない。

①（略）

② 使用者が**雇用する労働者**の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと。

ハ、「使用者性」に関する連合、経回連の見解

<連合の見解>

- 現行法制は、親会社の子会社に対する支配力に対応した、重層的な『使用者性』を想定していないため、「使用者性」についてグループ企業の生態に対応した実際の判断が不可能である。
- 「使用者性」に関する事項は、法令で明示すべきである。企業グループの「使用者性」は、裁判における個別の判断に任せるとするのは、労働法制の存在意義を損ねるものであり、誤りである。また長期にわたる裁判に委ねるべきでないという現実的な問題もある。
- 労働法制は、企業グループの労使関係の存在意義を正面から捉えるべきであり持ち株会社事業主の「使用者性」を認めるため労働組合法を改正すべきである。

<経回連の見解>

- 団体交渉の相手先である使用者とは、労組法上「組合員の労働条件を實質上決定できる雇用主」とされるが、子会社の株主にすぎない持ち株会社は、一般的に子会社の労働者の労働条件を決定出来る地位にない。持ち株会社に団交応諾義務を認める事は個人の大株主や一人株主に団交応諾義務を義務付けるのと同様実質的でなく妥当性を欠くものである。
- 仮に持ち株会社に団交応諾義務を認めるならば、持ち株会社が子会社労働者の労働条件を決定する権限も認めねばならず。その結果子会社使用者の労働条件決定権限を形骸化させ、持ち株会社解禁の意図に反するものである。

二、持ち株会社解禁に伴う労使関係専門家会議に内容

(1) 基本的な考え方

- ①持ち株会社と親会社とでは、子会社の労働問題に対する関係は同じであり、新たな法的問題は生じない。
- ②しかし、現在の親会社においても労使関係上問題が生じている例はあり。持ち株会社解禁により親子会社関係が増加すると予想されるので適切な対応は必要である、
- (2) 必要な対応
- ①持ち株会社が、子会社の労働者に関して、雇用主と同視できぬ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れば「使用者性」として責任を負うことになることの周知が必要である。
- ②持ち株会社が子会社における団体交渉が円滑に行われるよう、可能な限り積極的に子会社に情報を提供することが望まれる。
- ③各企業グループでの労使の労使協議の場を設定される必要がある。
- ④企業グループの労使団体による協議の場も設定する必要がある。

ホ、厚生労働省懇談会「持ち株会社解禁にともなう労使関係懇談会」による確認

労働契約関係の当事者に限らず「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」場合、「使用者性」を認めるべきである。

- ①純粋持ち株会社が実際に子会社との団体交渉に反復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ち株会社の同意を要する事とされる場合

へ、まとめ——持ち株会社の使用者性に関する一般的な判断

- 使用者性は、最高裁の判例などを判断根拠に、個々の具体的事例ごとに判断される。
- 問題がこじれたときには使用者性の立証にかなりの期間を要する事が想定され実務的に問題が残されている。
- 子会社経営の自主性が尊重されなければならない。
- 雇用主と同視できる程度に現実的にかつ具体的に支配、決定することができる地位にあれば、「使用者性」としての責任を負うことについては共通認識として確認されている。

⑩⇒

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ [サイトマップ](#) ▶ [このサイトについて](#) ▶ [個人情報保護の取組みについて](#)

▶ [ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.