

純粹持株会社解禁以降の 労働法における課題

まつい
松井

よしかず
良和

●茨城大学人文社会科学部 講師

1. はじめに

本稿では、純粹持株会社の解禁によって提起された労働法上の問題について、近時の事案を例に挙げながら検討を行う。純粹持株会社の解禁によってもたらされた課題はいくつか挙げられるが、本稿では特に純粹持株会社の使用者性の問題を取り上げる。その理由は、純粹持株会社が使用者として認められるのかという、労働者に極めて大きな影響を及ぼす問題であるにもかかわらず、この点が近年の労働法学の領域においてあまり重要視されていないと思われるからである。

解禁後の議論として、純粹持株会社の使用者性については裁判例、労働委員会の命令ともに件数が多くなかったこともあり、労働法学においてもあまり議論が進展してこなかった。しかし、昭和ホールディングスほか事件にみられるように、純粹持株会社が子会社の命運を左右するような決定を行ったとしても、子会社の労働者で組織される労働組合との交渉を回避することが可能な事態が生じており、この点に大きな問題点がある。

使用者性の問題は詰まるところ、使用者として

誰が労働者に対し責任を負い、組合との交渉のテーブルに着くかという問題である。そして、使用者としての責任を負うと考えられるのは、雇用や労働条件に限らず、広く労働者の就労に影響を与えるような決定を行う者だと考えられる。ところが、純粹持株会社という形態を用いることによって、子会社の労働者に深刻な影響を及ぼす決定を行った会社が使用者としての責任を回避可能になっているのが現状である。

こうした問題が発生するのは、本来、事案が異なる朝日放送事件において示された使用者性の判断基準を、純粹持株会社の事例にあてはめたことによるものだと考えられる。そこで本稿ではこの問題点について、これまでの判例、学説を振り返りながら、昭和ホールディングスほか事件によって明らかになった問題を示し、その上で、純粹持株会社の使用者性判断に関する際の視点を示すことにしたい。

2. 使用者性をめぐる従来の議論と朝日放送事件

労働組合法上の使用者の問題については、「使用者が雇用する」という労働組合法7条2号の文

言に即して、使用者を雇用主に限定する見解（契約説）¹と、労働者の労働条件等、労働関係上の諸利益に対する支配力の存否から使用者であるか否かを判断する見解（支配力説）²が主張された。

契約説、支配力説を中心とする学説の理解に対して裁判所は、朝日放送事件最高裁判決において、「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……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労働条件等に付いて、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」には使用者に該当するという、使用者性判断に関する基本枠組みを示した。

朝日放送事件最高裁判決以降、下級審判決においても、同事件で示された判断枠組みをもとにして持株会社の使用者性を判断してきた。例えばブライト証券事件³において裁判所は、朝日放送事件の判断枠組みに即して、事業持株会社が子会社における労働者の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、決定し得る地位にあったか否かを問題にしている。しかし結論的には使用者性を否定している。

その理由は、事業持株会社が子会社における労働者の基本的労働条件等の一部に対してある程度の影響力を有していることは認められるものの、持株会社がグループの経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えるものとはいえないというものだった。

このように、従来の裁判例は朝日放送事件最高裁判決の枠組みを用いながら、子会社の労働者の賃金や労働時間等の基本的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ったとはいえないとして使用者性を否定する傾向にある。

3. 純粹持株会社の解禁による影響

1997年、独占禁止法によって禁じられていた純粹持株会社が解禁された。純粹持株会社を解禁する意図には、本社を事業会社から切り離し、企業グループ全体における、迅速な意思決定と効率性を確保し、多様な事業部門の独立性を高めて経営の創意工夫を図るとともに経営責任を明確化し、事業子会社間で経営資源を流動化させることにあった⁴。

こうしたメリットが指摘される一方、解禁当時の議論においても、持株会社である親会社が子会社従業員に対して使用者として責任を負うべきことが認識されていた⁵。しかし、「持株会社解禁に伴う労使関係専門会議」（座長・花見忠）の報告書では、使用者性の問題に関して、持株会社の解禁によって新たな問題は生じないこと、使用者性の判断基準を定式化することは現時点では困難であること等が述べられていた⁶。

このように専門家会議は、持株会社の使用者性の定式化は困難だとしたが、労働側は使用者の定

1. 東京大学労働法研究会編『注釈労働組合法』（有斐閣、1949年）97頁。

2. 岸井貞男「不当労働行為制度における使用者—不当労働行為における企業者責任論序説（三）」関西大学法学論集 14巻3号（1964年）299頁。

3. 東京地判平17. 12. 7労働経済判例速報1929号3頁。

4. 森本滋「純粹持株会社と会社法」法曹時報47巻12号（1995年）5頁。

5. 解禁時の議論については、企業法制研究会『企業法制研究会報告書：純粹持株会社規制及び大規模会社の株式保有規制の見直しの提言』（1995年）を参照。

6. 同報告書（「持株会社解禁に伴う労使関係専門会議報告書」）の概要については、労働法律旬報1404号（1997年）49頁に紹介がある。

義化を求め、労働者を雇用する者以外に、事業主等で労働者の労働関係上の諸利益に対して事実上の支配力ないし影響力を及ぼす者を含むとし、一定の条件を満たす持株会社を規定すること等を提案していた⁷。

また、労働法学者の何人かは、純粋持株会社の解禁が、親子会社のケースにおける使用者性の問題を顕在化させることに懸念を示していた⁸。特に、分社型の持株会社において、純粋持株会社の解禁によって、会社の各事業部門を独立した会社とし、労働条件決定やそのための団体交渉も会社ごとに行うこととして、その際、全社的な組織を有する労働組合組織を再編して、独立した会社ごとの企業別組合に分割することの問題点が指摘されていた。

4. 労働法における課題

労働法学者が、純粋持株会社の解禁による労使関係への影響について問題点を指摘していたものの、持株会社の使用者性について、立法的な対応は取られず棚上げされたままの状態まで今日に至っている。

問題点が認識されながらも立法的な手当がなされなかった理由の1つには、我が国の労使関係において、純粋持株会社の解禁による影響は少ないと考えられていたことがある。また、解禁当初に期待されていた迅速な意思決定等の役割を純粋持株会社が十分に担っていないことや、我が国の場合、純粋持株会社解禁によっても良好な労使関係が企業グループ内に構築され、純粋持株会社が労働組合を無視した決定を行うことはないという信

頼関係から、今日まで大きな問題が生じていないことも使用者性の議論が進展してこなかった要因として考えられる。

しかし現実には、純粋持株会社が子会社を売却すること等を通じて、子会社で働く労働者の雇用に深刻な影響を及ぼすにもかかわらず、使用者としての責任を問うことが困難だという問題が生じている。この問題性を顕在化させたのが、昭和ホールディングスほか事件である。

昭和ホールディングスほか事件⁹では、ある会社が会社分割を行い、以降は持株会社として子会社の事業活動を管理することを主たる活動としていたところ、子会社の製造工場及び事務用地とその周辺の土地を別会社に売却したという事実があった。子会社の所属にある組合員らで組織される労働組合が、持株会社に対して団体交渉を複数回申し入れたところ、持株会社は団交申入れに何ら回答せず、そのことが不当労働行為に該当するか否かが問題になった。

中央労働委員会は、朝日放送事件最高裁判決の枠組みを踏襲しつつ、持株会社がグループ企業全体としての経営方針に沿って、資本関係及びその兼務する役員を通じて、子会社の経営に対し、一定の支配力を有していたことを認めつつも、持株会社としてグループ内子会社に対する経営戦略的観点から行う管理・監督の域にとどまるものといえ、その域を超えて、子会社2社の従業員の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な支配をしていたとまでは認められないとして、持株会社の使用者性を否定した。

このように、前記の裁判例、そして昭和ホールディングスほか事件中労委命令に見られるように、

7. 持株会社解禁問題への連合の対応については、労働法律旬報1404号（1997年）56頁以下。

8. 和田肇「企業買収・再編と労働法」法律時報79巻5号（2007年）48頁など。

9. 中労委命令平30.11.21・労働判例1194号89頁（要旨）。

裁判所と労働委員会は、持株会社が子会社に対して、資本関係や兼務役員を通じて、子会社の経営に一定の支配力を有していたことを認めるが、それは持株会社が行う管理・監督の域を出ず、子会社の労働者の基本的労働条件の決定に関わっていないとして労組法上の使用者性を否定する傾向にある。

しかし、純粋持株会社の目的はグループ全体の迅速な意思決定を行うことにあり、子会社の労働者の労働条件に関与することを企図していない。それにもかかわらず、労働委員会や裁判所が朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みに従い、持株会社が子会社に所属する労働者の基本的労働条件について、現実的かつ具体的な支配をしているか否かを検討している点に大きな問題がある。純粋持株会社は労働者の労働条件に関わらないのであるから、使用者性が否定されるのは当然の帰結といえる。

そもそも朝日放送事件は、業務処理請負関係において、派遣先の使用者性が問題になった事件である。前述のように、そこでの問題は、グループ企業における問題状況と自ずと違いが生じるはずである。その点を無視して、事案類型が異なるはずの朝日放送事件最高裁判決の枠組みをグループ会社の労使関係に当てはめようとする点に大きな問題の1つがある。

この問題を解決するための視座として、純粋持株会社がグループ全体の命運を握り、その存続や経営の基本方針を決定しうるものが問題にされなければならない¹⁰。そうすると、純粋持株会社の使用者性を判断する際には、子会社に所属する労働者に対する労働条件面での支配力を重視するのではなく、資本関係、役員の状況、経営面での実

質的な影響力や支配力を考慮することが求められるのではないだろうか。

5. おわりに

朝日放送事件最高裁判決は、業務処理請負という間接雇用の事例において、労働者の基本的労働条件等について現実的かつ具体的に支配、決定できる者について、部分的に使用者性を認めるものであった。これに対して、純粋持株会社は基本的に、子会社に所属する労働者の労働条件に関与することはほとんどなく、資本関係や兼務役員を通じて、子会社の経営や管理に影響力や支配力を及ぼしている。

こうした事実からいえるのは、本来、事案が異なる朝日放送事件最高裁判決の枠組みを純粋持株会社の事例にあてはめた点に大きな誤りがあるということである。純粋持株会社は、子会社に所属する労働者の労働条件を支配、決定する立場にあるというより、グループ全体に関わる経営状況や課題について労働者側と定期的なコミュニケーションを取り、また、各参加会社に直接関係する問題が生じた場合には説明、協議に応じることが期待されている。

そうだとすると、資本関係や兼務役員を通じて、子会社の経営や管理に影響力や支配力を及ぼす純粋持株会社の使用者性を肯定し、子会社に所属する労働者の雇用確保等の問題が生じた場合には交渉のテーブルに着くことを可能とするような対応が必要である。そして、こうした対応は使用者性の判断を上記の視点、すなわち、資本関係や兼務役員等を通じた、子会社の経営や管理に影響力や

10. 萬井隆令「純粋持株会社による資産処理をめぐる団体交渉と『使用者』—昭和ホールディングス事件・中労委命令29.1.21について」労働法律旬報1944号（2019年）54頁。

支配力を及ぼしているという観点から判断することによって可能である。

本稿で述べたように、純粋持株会社の使用者性を肯定し、団体交渉に応じる義務を課すことは、新型コロナウイルスの感染拡大によってもたらされた危機の時代においても非常に有益だと思われる。

る。労使が協力して深刻な危機に対応するためにも、純粋持株会社が組合との話合いの場につくことが重要になる。純粋持株会社についても労組法上の使用者性を認め、労使が話合いを通じて危機の時代を乗り越えることが今まさに必要とされている。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2020年2月号	春季生活闘争	2021年3月号	I Tエンジニアの労働と課題
3月号	長時間労働是正への課題	4月号	コロナ禍における情宣活動
4月号	デジタル技術革新の衝撃と労働の未来	5月号	非正規雇用をめぐる課題
5月号	定年延長実現への 道のりとこれからの課題	6月号	パワーハラスメントをなくすために
6月号	転勤制度の現状と課題	7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み
7月号	新型コロナウイルス感染症と 諸外国の労働・生活	8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動
8月号	セーフティネットの現状と課題	9月号	最低賃金の意義を考える
9月号	男女平等からジェンダー平等へ	10月号	労働相談活動の現状と課題
10月号	テレワーク ～ポストコロナ社会の働き方を考える	11月・12月号	I. 労働組合のI T活用 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 新型コロナ禍における 労働安全衛生の取り組み課題 II. 労調協の仕事、この1	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合