

平成 22 年 12 月 22 日
 日本労働組合総連合会
 副事務局長 逢見直人

組織再編の手續に関する検討事項について

1. 組織再編に関する従業員意見の意義について

- 昨今、各種の法改正やグローバルな競争環境の激化を背景に、企業における組織再編が活発に行われている。
- 従業員は企業における付加価値を生み出す活動をまさに担っており、その意見を組織再編にあたっての株主の意思決定に活用することが「会社を取り巻く幅広い利害関係者からの一層の信頼を確保する」ために重要ではないか。
- 特に、組織再編の結果、会社と従業員の関係そのものは同じであっても、所属する企業集団や指揮命令系統などが変わること、実態としては従業員の付加価値創出活動に大きな影響を与えるのではないか。
- それを踏まえれば、組織再編の提案を従業員がどう考えているかは、株主が組織再編をどのように評価するかの重要な判断要素となるのではないか。
- したがって、株主の適切な意思決定を助けるためにも、組織再編に係る情報を従業員に提供し、従業員の意見を聴取後、株主の閲覧に供する手続きを設けること望ましいのではないか。

2. 従業員への情報提供・意見聴取・聴取した意見の株主への提供手続きについて

- (1) 組織再編時に、「事業譲渡、合併、分割、株式交換及び株式移転後の事業計画」を書面により従業員に通知する手続きを設ける。

<例>

株式会社は、会社法第二編第七章の規定による事業譲渡、第五編第二章から第五章の規定による合併、分割、株式交換及び株式移転をするときは、労働者に対し、当該手続き後の事業計画を書面により通知しなければならない。

- (2) 組織再編時の従業員からの意見聴取手続きを設ける。

<例>

会社法第二編第七章の規定による事業譲渡、第五編第二章から第五章の規定による合併、分割、株式交換及び株式移転をする株式会社は、労働組合等（株式会社の使用人その他の従業者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、株式会社の使用人その他の従業者の過半数で組織する労働組合がないときは株式会社の使用人その他の従業者の過半数を代表する者をいう。）の意見を聴かななければならない。

- (3) (2) で聴取した意見を会社において備置き及び閲覧等に供する手続きを設ける。

以上