

企業再編成としての会社合併と労使関係

石井文廣

目次

はじめに

- 一 企業再編成としての企業の集約化
 - 一 産業合理化の歴史的経緯
 - 二 企業の集約化としての企業合理化再編成
- 二 企業再編成としての会社合併
 - 一 合併の趨勢と形態
 - 二 合併の目的
 - 三 合併の制限と法律的性質
 - 三 会社合併における労使関係の承継
 - 一 今日的課題としての親子企業の合併
 - 二 会社合併における労使関係の包括承継
 - 三 判例に現われた労使関係の承継
 - 四 労使関係の予備的承継
 - 四 結語にかえて

はじめに

わが国における活動中の企業（昭和五二年分の休業及び清算中のものを除く）は、その数、一三一一二三四社におよび（註一）、うち、資本金一億円未満の企業が一二九七三四三社、九八・八%の企業が中小規模の企業から構成されているという国税庁長官官房総務課の発表（昭和五四・三・三一）を見ると、長びくこの不況下、各企業の、わけても、わが国の産業・経済を支えているこれら中小規模の企業の生存的企業再編成を強力に、しかも迅速に推進してゆかねばならない、という社会的必要性にせまられている。

ところで、企業が、その営利目的を十二分に達成しようとするれば、企業の設備を大きくしなければならず、しかも企業の拡充には巨額の資本と多数人の協力を必要とする。一方、企業は投機であり、宿命的に損失を伴うものであるが、その損失はこれを特定の一個人に負担せしめることはなく、企業に關与する多数人に分担せしめることも要請され、これ等の要請に即応して発生し発展したのが、いわゆる「共同企業形態」とされるものなのであるが、そのうち、特に、会社組織にあつては民法上の組合（民法六六七条）や匿名組合（商法五三五条）などとは異り、会社は社団法人（商法五二条・五四条・有限会社法一条）としてその構成員から独立した法人格を有っているので、右に述べた資本の結合・労働力の補充・損失の分散の三つの要求を充すほか、企業に永続的生命を与える。したがって、会社は、近代のあらゆる部門における事業の経営を可能ならしめ、広く個人経済はいうにおよばず国民経済の上に重大な使命を果し、典型的な共同企業形態たる「株式会社」が、近代資本主義の発達に寄与

した功績は計り知れないものがある。

本稿では、わが国における産業構造の変革に伴う社会的必要性という要請に伴う歴史的展開の中で、技術革新に裏付けされる開放経済体制確立のための産業合理化の足跡をたどり、企業次元における企業の生存的再編成としての会社の合併を労使関係との関係においてとらえようとするものである。

註一 前年より四・二%（五二四五三社）の増加。なお、企業総数の九五・九%が物的会社（株式会社五六・一%、有限会社三九・八%）である。国税庁総務課編・『税務統計から見た法人企業の実態』参照。

一 企業再編成としての企業の集約化

一 産業合理化の歴史的経緯

産業の合理化、すなわち、制度としての資本主義を建前として、より早くより多くの利潤を確保する体制の確立を期することのうちに、国家国民生活における福祉の増進を念願すること、であるが、わが国における産業の合理化は、その時期、国際経済の好転の波に乗り、昭和三〇年から三一年にかけて、いわゆる「神武景気」という好況をもたらし、昭和三二年以降急速な展開を遂げ、まさに、技術革新に基礎づけられる生産性向上運動の現実過程であった。すなわち、昭和三〇年代におけるわが国の経済成長率は、この同時期内における世界各国の経済成長率を大幅に上回り、産業構造の高度化が大きく進んだ。このような成長を可能にした要因は、導入技術によ

る技術革新と重化学工業部門への第一義的融資、加えて、低廉な良質労働力の供給と労働主体の深層意識・価値観の経済的効果が発揮され、いわゆる閉鎖的経済体制の下における手厚い産業保護政策にあった。

ところが、経済はまさに生き物である。昭和三〇年代後半からわが国経済は、企業財務の悪化、消費者物価の上昇、社会的間接資本の不足という問題が発生し、とりわけ、昭和三〇年代前半の分散型産業組織を温存するという非効率的な産業組織を改め、来るべく国際化時代に向けてそれに適応し、ダイナミックな発展を遂げるべく産業組織の再編成への方向を余儀なくせられたのである。

昭和三五年七月一九日、いわゆる安保闘争にわざわざいされた岸内閣のあとを受けて成立した池田内閣は、その発足とともに岸内閣が作成した経済成長率六・六%を含む第二次五カ年計画を廃案として、新しい長期経済計画を明らかにし、経済成長率については、昭和三六年度から三八年度の向こう三カ年は九%と定め、かくして、

“技術革新にもとづく生産性の向上”を根幹として押し進められたわが国の産業合理化は、ガット（関税に関する一般協定）一一条国の移行を経て貿易の自由化を達成し、さらに昭和三九年四月、IMF（国際通貨基金）八条国への移行、OECD（後進国開発機構）加盟を経て、従来の閉鎖的経済体制から転じて開放経済体制・資本自由化体制の本格化への途をたどったのである。角度をかえれば、日本経済の高度成長、生産力の急速な伸び、国際競争力における先進国との立ち打ち、などにおける実力のほどを示し、以来、わが国における産業・経済の進展は、まことにめざましくもあり、めまぐるしくもあった。

ところが、わが国の産業界・経済界は、外圧的不況、いわゆる昭和四六年のニクソンショック（ドルショック）、続いて昭和四八年暮の石油ショックに当面して以来、今日なお景気の浮上なく低迷し、光明はあるといわれつつ模索の中、長びく不況で莫大な赤字の累積から経営難に陥り、企業の死ともいうべく倒産は日々跡を絶た

ず商業諸新聞に登場しているのが実情をよく物語っているあらわれである。

二 企業の集約化としての企業合理化再編成

一 昭和四一年七月、「わが国産業再編成」に関する長期専門委員会（委員長・日本興業銀行頭取・中山素平氏）が設置され、わが国産業の発展に重要な役割を果たしていくべき重化学工業部門を中心に、とくに先端的な七業種（鉄鋼・自動車・工作機械・電子計算機・石油精製・石油化学・合成繊維の各産業）についての産業再編成の方向と、とくに、産業組織がどのように環境条件の変化に前進的適応を行っていくべきであるか、という指針的報告書が発表された（註一）。

ちなみに、この報告書は、「要約と提言」、「本論」、「補論」、「参考資料」から構成されており、わが国の産業再編成の必要性と緊急性の意義およびその目標と位置づけ、更に再編成を具体化すべく産業界・金融界・政府に対して要望される諸点についてあらゆる角度からの検討がなされ、開放経済体制でのわが国の企業が「国際的に闘える企業」の育成を指導すべく、まことに意義深いものであった。

続いて、昭和四三年八月二一日、通産大臣の諮問機関である産業構造審議会総合部会基本問題特別委員会が、「産業の構造改善と企業合併についての意見」をとりまとめた（註二）。

この意見書によれば、わが国の産業の実情は、その大半の分野において欧米諸国の現状に比し、企業数は多く、企業規模は小さく、多品種少量生産の状態を脱しえなく、この状況を放置して資本自由化を進めると、わが国経済は外国資本を頂点とする独占体制が形成される。ために、わが国の自主性を損ない、その健全な発展を阻害する懸念があるから、個々の企業努力に加え産業全体として合併・共同投資・生産分野の調整・業務提携等の

方法を利用することを要請し、まず、「産業の構造改善の方向」として、現在のみならず将来にわたって「国際的に闘える企業」を育成すべく産業構造の改善を促進していくことが必要であり、その方策として企業合併という方法を用いる。そして「企業合併の効果」について、(1)設備投資の大型化とその効率的な稼働の実施、(2)技術開発力の強化、(3)海外投資の活発化による海外資源の確保と輸出の振興、(4)各般にわたる経営の合理化、という効果の実現に期待をもちうることを明らかにしている。

次に意見書は、「企業合併に伴う問題点」に触れて、(1)当該業界における他企業への影響、(2)消費者・需要者への影響、(3)下請企業、資材供給企業への影響、(4)管理能力の限界の問題などを挙げ、「合併による競争制限の可能性」としては、合併が競争を実質的に制限するという場合、産業の活力を損ない、発展を阻害し、消費者・需要者に悪影響を及ぼすから、競争を制限することとなる疑いの濃い合併については慎重に検討を要するが、通産省が試算したところ高い成長が予測されるので、これが続く限り競争の制限が生じる可能性は少ない、と言明し、その客観的条件として、(1)わが国経済の現状は、今後とも高い経済成長が見込まれ、(2)技術進歩の可能性と新製品による市場開拓や新製法によるコストダウン、(3)本格的開放経済体制への移行に伴う外国商品や外国資本との競争の展開、を挙げている。

加えて、「今後の施策の方向」として、政府は、将来万一にも競争制限の弊害が生じることのないよう、実効ある競争の確保に万全の配慮をしつつ、基本的には、(1)独占禁止法の厳正な適用を図り、業種業態の実情に即して競争企業の育成に努め、(2)不当な価格引上げ等が生じる場合には、関税の引下げ、輸入の促進、外国企業の導入を利用し活用して競争環境の整備、拮抗力の育成を図ること、(3)大企業分野の合併の進行と併行して中堅企業対策にも政策の重点がおかれなければならない、とし、結んで、わが国経済が今後資本自由化の進展に伴

い、一段と国際化の度を深めていくことが必至であるから、このような世界的潮流の中で、わが国の企業を「国際的に闘える企業」に育て上げていくためにも、企業の合併などにより産業構造改善を強力に推進していくことが最大の課題であり、国民経済の発展のためである、としている。

二 かくして、このような企業の集約化としてあらわにされてくる産業再編成は、わが国のあらゆる産業の業種業態におよぶところとなり、そして、それは、大企業相互間のいわゆる大型合併としてその姿を現わし（註三）、また、大企業による中小企業の吸収・併呑となって現われるのである。

わたくしは、いわゆる「国際的に闘える企業」の強化のための産業合理化再編成は、資本自由化が本格的に歴史の日程にのぼされることの必然的要請である。と、確信し、それは、決つて、わが国の産業・経済への現実的要請として生易しいものではない。と、思うとともに、わが国の興亡にかかわる民族的課題であつて、換言すれば、まさに、わが国の国益的实践を厳しく要請されるべく今日的課題といえるのではあるまいか。

註一 日本経済調査協議会編・『わが国産業の再編成』（昭和四二・六・二八）参照。

註二 通商産業省企業局編・『企業合併——経営面からみたその実態——』二二—三六頁以下参照。

註三 過去、歴史的な大型合併として、雪印乳業とクローバー乳業（旧北海道バター（株）（昭和三年、現・雪印乳業）、帝国製麻と中央繊維（昭和三四年、現・帝国繊維）、新三菱重工・三菱日本重工・三菱造船（昭和三九年、現・三菱重工業）、日産自動車とプリンス自動車（昭和四一年、現・日産自動車）、八幡製鉄と富士製鉄（昭和四四年、現・新日本製鉄）などを挙げることができるが、これらの合併について、そのいずれの合併も市場占拠率が非常に高いにもかかわらず、「国策」の故か、(1) 事業の特殊性、(2) 取引先が大企業である、(3) 潜在的競争力がある、などという理由で合併が認められてきた。

二 企業再編成としての会社合併

一 合併の趨勢と形態

わが国において過去に現われた会社合併の趨勢は、昭和四七年度の一一八四件を頂点として昭和五一年度の九四一件まで減少傾向を呈してきたが、昭和五二年度には一〇一一件と合併件数が増加すると同時に、積極的な目的を伴ったものの割合が増加してきている（註一）。

現下、不況の中で回復の途上にあるとされつつも、わが国内および国際間における競争はより以上に劇甚となり、ここにおいて会社組織の大規模なるを要し、*“小は合して大となる”*現象の生ずる所以となる。ただし、「企業規模の飛躍的拡大は国際競争力の強化に不可欠」の一と考えられるからである（註二）。

ところで、会社の合併 (*amalgamation, Verschmelzung*) には、当事者の全部が解散して新たな会社を設立する新設合併 (新立合併・設立合併) (*consolidation*) と、一会社は存続し、他の会社を解散させて、存続する会社に吸収させる吸収合併 (併呑合併・存続合併) (*merger, acquisition*) との二つの形態の存在することは周知のとおりであるが、わが国における過去に行われてきた合併のその九〇%以上が吸収合併方式の形態がとられ、とりわけ昭和五三年一二月二七日に発表された、いわゆる「独占白書」によれば、昭和五二年度中に公正取引委員会へ届出のあった合併総件数一〇一一件のうち、吸収合併方式の形態のものが九九三件、新設合併方式の形態によるものは、わずか一八件であった（註三）ことから、業界における合併形態は、吸収合併方式が極めて顕著であ

る。けだし、そもそも合併というものが、企業の優勝劣敗の結果として行われることが多いことからみれば、新設合併という形態が極めて煩雑かつ複雑であることから、いきおい吸収合併方式の形態をとることの方が多いのは自然現象といえようか。

ちなみに、吸収合併という文字上の見地からすると、俗にいう「弱い者いじめ」的で、いかにも強者が弱者を併呑するという印象を受け、形式上の対等合併を阻害する、という感を否めない。なお、新設合併は、(1) 商法の規定が不備ということもあるが、新会社設立の任務にあたるべき設立委員の権限がはっきりしておらず、ために合併手続中における企業活動や財産管理についてどのようなようにすべきか、疑問が多く介在する、(2) 旧会社を受けていた営業の許認可等は合併による解散と同時に消滅するので、新会社は新たに官庁の許認可等を要する（新商事判例集・第一卷三八九頁上一四）、(3) 株券がすべて新しくなるので全部の株式について株券発行を要し、その手数料・費用が大きい、(4) 新会社の株式の額面金額は五〇〇〇円を下ってはならない（商法二〇二条二項）、(5) 新しく上場しようとする手続等の関係で株式市場でブランクを生ずる、など極めて複雑である（註四）。

さて、わたくしは、企業における勇猛果敢な活力は、個々の企業努力によってある程度は高めることができるとは思わないか。と、思うのであるが、早急かつ効率的にその目的を達成することのできる合併の業界での具体例をここでみてみたい（註五）。

(1) 身売り合併——不況の長期化による経営難からくる合併で、取引銀行・商社などの斡旋で同業の有力企業に吸収合併される。（例）三菱レイヨンの翼下に入った日東化学、川崎重工と合併した横山工業、住友セメントにセメント部門を身売りした野沢石綿セメント。

(2) 系列企業合併——大企業翼下の系列企業同士の合併で、高度成長期に無計画に設備投資を行ったため、ふ

くれあがった系列企業群を整理しようとするもの。(例)八幡製鉄(現・新日本製鉄)系の九州製罐と大和製罐の合併、川崎製鉄系の東京亜鉛鍍金・三鋼鉄板・新日本鍍金、三社の合併。

(3) 体質改善合併——業界ぐるみで体質改善を迫られている場合の合併で、合金鉄、特殊鋼、自動車タイヤ、硫酸、塩化ビニール、砂糖などの業界。(例)合金鉄業界の鉄興社・東化工・東芝電興、三社の合併(通産省の斡旋で行われた)。

(4) 異業種合併——異業種・異業態でありながら、競争力を高めるために中小企業が企業集団化するもの。

(5) 競争力強化合併——国際的な競争激化に対処するための合併。(例)日産自動車とプリンス自動車、東洋紡績と呉羽紡績 など。

二 合併の目的

企業が合併する目的は各企業によって多種多様の目的をもっているのであるが、通商産業省企業局が行った調査結果によれば(註六)、その目的を二つに分ち、(1) 対外経済政策への対応 (イ) 貿易自由化・資本自由化対策 (2) 事業面での目的 (イ) 生産集中、専門化 (ロ) 設備の大型化 (ハ) 事業の補充 (ニ) 経営多角化 (ホ) 営業不振の会社の整理 (3) 経営面での目的 (イ) 占拠率の拡大 (ロ) 販売力の強化 (ハ) 資金調達力の増大 (ニ) 管理費用の節減 (ホ) 二重投資の回避 (ヘ) 被合併会社の技術力の活用 (ロ) 技術開発力の強化 などを挙げている。

これをみると、わが国経済のかなりの分野において自由化を実施することを目標として開放経済体制へ踏み出したわが国の企業が、国内企業以外に先進有力企業と発展途上国企業が競争の対象となり、いわゆる「国際競争力」をつけることが要請され、その一手段として合併が利用されてきたことが判明するのであるが、右のほか、株式取引の便宜から、昭和二五年の改正商法施行後に設立された五〇〇円株の上場会社が、同改正前に成立して

いた五〇円株の会社に吸収合併されることによって、株式券面額を五〇〇円から五〇円に引下げるといふ合併の目的をもってなされた合併でも商法二〇二条（額面株式の券面額）の脱法行為ではない（註七）として、いわゆる「額面引下げのための合併」という場合（註八）と、商法上、合併は自由になしうるのが建前であるが（商法五六条一項）、いわゆる「株式会社」という語の持つ言いしれぬ響きのある魅惑から、合名会社・合資会社・有限会社が株式会社へと組織変えのために合併を利用する場合がある。なお、会社更生法は、合併も更生会社再建の具体的方策の一方法で会社の組織・構造の変更をはかることがある（註九）としている。

三 合併の制限と法律的性質

いうまでもなく会社の合併は、二または二以上の会社が、法の特別規定により、合体して一つの会社となることを目的とする団体法に特有な一種特別の契約であって、その特色は、企業の解体から生ずる不利益を伴わず、事業の拡充・不当競争の排除・企業の合理化、更には倒産の危機にたつ会社の救済などを目的とし、加えて、経済上の見地をも考慮に入れ、特別法上の要請のない限り法定の厳格な清算手続を経ないで包括的に財産を移転しうることを認める制度である。

けだし、わが商法は、公益性の強い特別法上の会社の合併の制限や独占禁止法（正確には、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）による合併の禁止（註一〇）のない限り、合併する会社の種類上の制限、たとえば、合名会社あるいは合資会社と株式会社との合併では、合併によって存続する会社または新設会社は株式会社でなければならぬ（商法五六条二項）とか、有限会社は、有限会社または株式会社とのみしか合併できない（有限会社法五九条・六〇条）、清算中の会社は、存立中の会社を存続会社とする場合（吸収合併）に限り合併しうる（商法九八

条二項・一四七条・四一六条一項・有限会社法六三条）とかというような制限はあるとしても、広く「合併の自由」を認めるのに「企業の維持」（Erhaltung des Unternehmens）をその根幹としているからである。

会社合併の法的性質に関しては、人格合一説と現物出資説との対立がみられ、今日にいたるもなお帰一をみないのであるが、たとえば、(1) 債務超過の会社の合併が認められるか、(2) 資本増加（新株発行）のない合併が認められるか、(3) 資本および準備金の額などの点を挙げても、両説の説く説明の方法に差はあれ結論は同じところに到達している（註一）。

わたくしは、会社の合併には、なるほど、少くとも現物出資的な一面を有しているのではなからうか。という考えを払拭しえないのであるが、一方、合併の際において吸収合併と新設合併の二態様を識別するという実効的利益はない。のではないか、とも考える。むしろ問題は、もつと本質的に合併に必要欠くべからざるものは何か、に存在するのであって、これは極めて難しい問題でもあるので今後の課題とすることとしたい。

註一 公正取引委員会編・『公正取引委員会年次報告』昭和五三年版一四〇頁。

註二 小西唯雄稿・「大型合併支持説にみる没理論性」『週刊東洋経済・臨時増刊』（企業合併特集）（昭和四三・七・三）一一六頁。

註三 公正取引委員会編・前掲昭和五三年版一三九頁以下。

註四 なお、通商産業省企業局編・『企業合併——経営面からみたその実態——』一九三頁は、新設合併について政府に対する要望として、その(4)において「合併後の社員の士気等を勘案すると、新設合併が最も望ましいが、現行税制では課税額が膨大で、新設合併が難しい」ので特別措置を要請している。

註五 片方善治著・『企業合併——栄光と悲劇』二五二頁以下参照。

註六 通商産業省企業局編・前掲六三頁以下。

註七 東京地判昭和五二・六・二判例時報八五八号四三頁。

註八 矢部丈太郎稿・「企業合併・営業譲受の動向」『商事法務研究』四八七号一九頁。

註九 兼子 一監修・『条解会社更生法・下』五一〇頁。

註一〇 事業の性質上、公益的性格の強い会社、あるいは、特別の会社、すなわち、国家の行政的監督下の会社には、特別法の定めによって監督官公庁が許認可を通じて会社の合併を規制している。たとえば、銀行法一四條、保険業法一〇條、地方鉄道法一〇條、石油業法八條二項、日本航空株式会社法一一條、國際電信電話株式会社法一一條、電源開発促進法三三條等々を挙げることができる。

独占禁止法は、国内の会社は、合併によって一定の取引分野における競争を実質的に制限することとなる場合や当該合併が不正な取引方法によるものである場合には、合併をしてはならない（独占法一五條一項）ものとしている。

註一一 多数説である人格合一説（人格合併説・人格承継説）は、松本丞治著・『日本会社法論』八〇頁、野津 務著・『新会社法概論』三八頁。

これに対して、人格合一説なる見解は、比喩的ないしロマンチックな説明である、として却け、竹田 省博士は、「合併の本質は、解散する会社の営業全部を現物出資とする新会社の設立（新立合併）又は存続会社の資本増加（吸収合併）と解すべきである」と提唱された（称して、現物出資説）同著・『商法の理論と解釈』「会社合併について」二二二頁、同・「再び会社の合併について」二四〇頁、同旨・大隅健一郎著・『会社法の諸問題（増補版）』「会社合併の本質」三五一頁、大橋光雄著・『新会社法要説』九六頁以下、大森忠夫著・『新版会社法講義（全訂第一刷）』三二六頁、などがある。

三 会社合併における労使関係の承継

一 今日的課題としての親子企業の合併

現下における個々の企業は、「孤立した存在ではなく、複雑な結合関係の網の目に組み入れられて」いる(註一) 現実の社会において、合併は、支配・従属関係にある企業間、あるいは、系列企業間で行われることが最も多い現象として考えられよう。ちなみに、通商産業省企業局編・『企業合併——経営面からみたその実態——』によれば、調査対象二一九件における合併会社と被合併会社の相互の関係は、親会社と子会社の関係九四件(全体の四二・九%)、同一企業の傘下企業同士であるという関係六一件(二七・九%)、原材料納入、製商品販売関係にあったものがそれぞれ二〇件(九・一%)、旧同一会社の関係にあったもの一四件(六・四%)、その他一〇件(四・九%)となっていることから、事実として裏付けられるであろう(註二)。

ところで、この調査結果によっても明らかなように、親子関係企業の合併は、まさに、今日的課題というべきであろう。親子関係企業の合併については、親子会社それ自体の合併(註三)、あるいは同一親会社の支配下にある子会社同士の合併(註四)につき、親会社が合併しようとする二ないし二以上の子会社の全株式を所有している場合は、会社債権者を保護するという要請の問題は残存するとしても、株主の保護という点からはさまで問題となることは生じまい。むしろ問題は、親会社以外に当該子会社にいわゆる外部株主(局外株主)が存在する場合である。すなわち、合併の当事者である親会社には利益をもたらすが、当該子会社のこれらの株主にとっては不

利益を被るといふことが考えられるのである。わが商法は、合併に反対の株主に対しては株式買取請求権（商法四〇八条ノ三、一項）（註五）を認めているものの、公正な合併を要求する少数者を保護するための法律的配慮もなければ特別の規定もない。立法論として、合併契約に関する開示の方法を改善するとともに、合併の条件の公正確保のための特別方策（たとえば、合併契約に際し独立の専門家による合併条件・企業評価の調査を要求する）を講ずべきであろう（註六）との指摘がある。

二 会社合併における労使関係の包括承継

会社合併と合併後の労使関係の展開にまつわる商法上の基本問題の検討をふまえ、一步を進めて、合併後における生産的人間関係としての労使関係をいかに措置すべきかの法理を考察してみることにする。

わが商法は、一〇三条（合併の効果）において「合併後存続スル会社又ハ合併ニ因リテ設立シタル会社ハ合併ニ因リテ消滅シタル会社ノ権利義務ヲ承継ス」と規定し、合併により移転されるものは消滅会社のすべての営業財産であり、当然に労使関係も包括的に移転する（註七）と考えられているのが通説的見解である。ただし、包括的承継は、わが国私法上少数の限定された場合のみに生じ、法文中に「包括的」という文言がなくても自然人の場合における相続の場合と同じく包括的移転と解されるからである。民法六二五条（権利義務の一身専属性）一項は、「使用者ハ労務者ノ承諾アルニ非サレハ其権利ヲ第三者ニ譲渡スルコトヲ得ス」と定めているが、この規定は、「对人的信頼関係を基調とする個別的な雇傭関係を眼中に置いたもので、物化した近代企業、ことに株式会社企業についてこれをそのまま当てはめること」は適當ではない（註八）、と思料する。

ところで、法律論もさることながら、合併に関する業界の現実を過去に現われた合併に求めれば、そのほとん

どの起点が極秘裏に進められ、合併計画は、ある日突然にその姿をあらわにされるのであるが、この時既に合併
手続日程も組まれてしまっている。そして、合併期日に会社財産の引継ぎ、株主関係の書類等が引渡され、従業
員たる労働者も引継がれ、他に別段の支障・不手際がなければ合併は成功となろう。その際、合併にかかわる多
くの合併契約書には必ず、「甲は、原則として乙の従業員を合併期日において、甲の従業員として引き続き雇用
する。勤続年数については、乙における年数を通算し、その他の取扱いについては、別に甲乙協議して定めるも
のとする。」という文言が見られる。この点、商法一〇三条が労使関係も包括的に移転されると解する学説と実
務上との乖離があるのではないか（註九）との指摘があるが、業界におけるこのような実情は、商法一〇三条の
包括承継の法理との乖離ではなく、商法上の法理の実務的処理とみてよいのではあるまいか。

三 判例に現われた労使関係の承継

一 判例に現われたところによれば、――

一 承継されるとするもの

① 同和火災海上保険事件――申請人は、被申請人会社（同和火災海上保険株式会社）に吸収合併された同和
ビルディング株式会社（以下、ビル会社という）に勤務し、同ビル会社の労働組合の委員長として組合を指導して
きたところ、右両社の合併に際して、銓衡試験の結果として、申請人一人だけ不採用となったが、申請人はその
際に全従業員と共に退職慰労金および解雇手当金名義の金員を受取ったけれども、全従業員と同じように円満に
合意の上解雇されたという事実はない、として、被申請人会社の従業員である、という仮処分を求めて争われた
事件である。

裁判所は、ビル会社が全従業員を円満に合意の上解雇したという事実を否認し、給付された『退職慰労金および解雇手当金は世間によくその例を見る如く単に解散手当の性質を有するものとして支給せられたものと謂うべくビル会社は全従業員を解雇せず当然申請人会社は合併により雇傭契約に基く債権債務を承継したものと謂わねばならない。』したがって、申請人に対してなされた銓衡試験の結果不採用となった旨の通知は、前記認定をふまえて、『新規に不採用としたのではなく承継した雇傭関係に基いて解雇したものと解すべきである。』と判示したのであるが、その解雇については、申請人が、ビル会社従業員組合員の委員長であり、その組合運動を指導してきたことなどを思えば、正当な組合活動をしたことを理由に解雇したものと一応推測することができる不当労働行為として、従業員たるの地位を保全したのである（註一〇）。

② 日本合同トラックシヨップ制事件——申請人は、被申請人（日本合同トラック株式会社）に吸収合併された訴外会社（島根貨物株式会社）の臨時雇の運転手として期限の定めなく雇用され、訴外会社の労働組合組合員たる資格を取得していたが、組合は、訴外会社によって行われた申請人の配置転換にからむ申請人の行動は組合の統制違反である、として、申請人を除名処分（昭和三七・一〇・二五）に付し、つづいて、労働協約に定めるユニオン・シヨップ条項にもとづき訴外会社に解雇を要求し、訴外会社は労働協約にもとづき申請人を解雇（昭和三七・一〇・二九）したのであるが、訴外会社は、昭和三七年二月一日、被申請人会社に吸収合併されるにいたったので、申請人は、除名権の濫用による除名の無効と無効な除名を前提とするユニオン・シヨップ協定にもとづく解雇の効力を争うべく、合併後の会社およびそれに伴って合同した組合を被申請人として、仮処分申請を求めた事件である。

裁判所は、被申請人組合による申請人の除名処分について、『訴外組合の規約二〇条に定める除名事由たる組

合の統制秩序を著しく乱したことに該当する事實は存在しないのにこれありとしてなした本件除名処分は懲戒権の濫用であり当然に無効とすべきである』とし、ユニオン・ショップ協定にもとづく申請人に対する解雇処分の効力については、『訴外会社の申請人に対する解雇処分は、労働協約第五条のユニオン・ショップ条項に基づく解雇で訴外組合の除名処分が有効であることを前提として行われたところに法的根拠を有する解雇であるから、前記の如く除名が無効である以上、解雇は法的根拠をかき無効と解すべきである』とした。そして、申請人の地位については、『訴外会社が昭和三七年一月一日をもって被申請人会社に吸収合併されたことは被申請人会社・組合両者とも明らかに争わないからこれを自白したものとみなす。そして右合併により訴外会社の権利義務は包括的に被申請人会社に承継され、従って訴外会社と従業員との労働契約関係はそのまま被申請人会社に承継されたらうべきである』としたのである（註一）。

二 承継されないとするもの

③ 京都日日新聞社事件——本件は、合併前の京都日日新聞社において企業整備による人員整理について争いがあつたが、員数について協定が成立し、使用者において協定員数の従業員を解雇したが、そのうち二八名は組合活動の積極的分子であつて、解雇を争つたが、やがて、会社が京都新聞社に合併されるにいたつたので、解雇をもつて争つていた本件申立人の雇用契約は京都新聞社に承継されるかが問題とされたものである。

京都地労委は、本件に関して、不当労働行為の成立を容認するのであつて、解雇の時から合併の効力発生にいたるまでの賃金相当額の支払義務は京都新聞社に承継されることになるが、合併の効力発生以後の賃金要求は、その後の復職が考えられない以上、その当を得ないとするのであつて、その根拠は、合併による雇用契約関係の

否認にあり、判断して曰く、『申立人は昭和二四年一二月京都日日新聞社が被申立人京都新聞社に合併されるとともに不当解雇者たちの労働契約は当然に京都新聞社に承継されると主張するが、何千何万という多数の労働者を包容する大企業ならば或はそうであろうが、小企業または労働者の個人的性能を重んずる新聞企業にあっては、労働契約は概ね各個々の労働者と使用者のあいだの信頼関係を基礎とする」と解される。従ってそうした労働契約関係は商法第百三条により合併会社に当然承継されるとはいえない。そのためには合併会社の承諾を必要とする。本件合併契約書第五条が「合併当事者の協議によって京都新聞社は新規採用の例により京都日日新聞社の使用人を引続き使用することができる」と規定しているのもその趣旨である。だからこの点に関する申立人の主張は理由がない』と（註二二）。

二 右にあげた判例について、① 同和火災海上保険事件は、合併の際に解雇が行われた事実もなく、また合併後の事実として全従業員が合併会社で働いているときは、合併の際に、退職慰労金および解雇手当金が支払われた事実があったとしても、雇用は承継される、ものとし、② 日本合同トラックシヨップ制事件も、吸収合併された会社の労働組合が除名権を濫用して除名を行ない、会社はユニオン・シヨップ協定にもとづいて解雇した場合につき、被除名者・被解雇者の雇用契約関係は合併後の会社に承継される、として、商法一〇三条の規定を根拠として雇用契約関係の当然承継を容認している。けだし、雇用契約関係の当然承継は、会社の権利義務の承継の一環ともいわれるべきものであるからである。

これに対し、③ 京都日日新聞社事件における京都地労委の見解は、商法一〇三条による当然承継はない、とするのであるが、しかし、命令の述べるように人間関係をかように極限する、という理由に乏しく、商法一〇三

条の規定を無視した態度は許され得べき筋合のものではなからう。

なお、右に挙げた判例のほか、他社が経営のテコ入れに乗込み、事実上吸収合併の外観を呈しても雇用関係は承継されない(註一三)という判例がある。

四 労使関係の予備的承継

会社の合併前に被吸収会社(被合併会社)における雇用契約関係の吸収合併会社への承継(称して、予備的承継)というものを承認する法律上の根拠ないし理由が存在するのであるか。これを積極的に解しようとする見解があるが(註一四)、その見解によれば、『労働組合法第七条にいう「使用者」とは、必ずしも現に当該労働者を雇用しているものに限られるわけではなく』、会社の合併によって、『その者との間に、やがて雇用関係の成立する可能性が現実且つ具体的に存するものもまた使用者と解すべきである。ところで、本件においては、被申立人らは四〇年五月三十一日両社の合併を公表しており、その合併計画の中でプリンスの従業員を日産に引き継ぐと明示しているくらいであって、合併が実現したあかつきにおいては、日産が全金の組合員らを引き続き雇用することとは明らかであった。このような場合、全金が、合併実現後における組合員の地位につき深い関心を持ち、合併後存続する会社との間に交渉を持つこととすることも当然である。また、合併後やがて現実に使用者となる会社が、全金の組合員に働きかけることがらについては、労働組合法上使用者と労働者との関係にたつものとして同法上の規制に服せしめるのが相当である。』(日産自動車・プリンス自動車事件)(註一五)として、雇用関係の成立の可能性を理由に、吸収合併会社に「使用者」という法律上の地位を容認しようとするのであるが、雇用契約にもとづく権利義務の主体性の法律的に未確定なものにまで「使用者」性を容認することは、法律的根拠なき無理

な理論ということになる。すなわち、会社合併の法律的効力の発生以前に、換言すれば、雇用契約関係の承継以前に雇用契約関係を擬制し、当事者適格を容認する法律的根拠のあろうはずがないからである。右見解が、ひとり、労働法上の問題として、あえて異を唱えることは、労使関係の安定化のためにも危具の念を抱かざるをえないのである。けだし、わたくしは、人間革新の建前において形成される民主主義的人間が、信義と友愛の精神に則り、誠実に、高い理想のもとに現実の努力をいたすことのほかない。との、近代的労使関係の理念にもとづき、右見解に痛恨の憾を抱くのである。

註一 竜田 節稿・「企業結合と法」『現代法・9』（現代法と企業）一〇七頁。

註二 通商産業省企業局編・本文掲載書五二頁。

註三 昭和五四年一〇月一日に合併した丸善石油と関西石油（丸善石油を存続会社とする吸収合併）（日本経済新聞昭和五四・一〇・一・朝刊）、昭和五五年四月一日に合併が予定されている東洋ゴムと日本ソフラン（東洋ゴムを存続会社とする吸収合併）（日本経済新聞昭和五四・九・一二・朝刊）。

註四 佐藤造機と三菱機器販売（日本経済新聞昭和五四・八・三一・朝刊）（但し、合併の日取り、新会社の名称等不明確）、西友フーズと西友塩干（昭和五四・九・一合併・新名称、西友フーズ）（日本経済新聞昭和五四・九・一・朝刊）、菱和航空サービスとダイヤモンド航空サービス（昭和五四・一二・一合併予定・新名称、菱和ダイヤモンド航空サービス）（日本経済新聞昭和五四・九・二〇・朝刊）。

註五 ライオン油脂とライオン歯磨の合併に対し、ライオン油脂の海外大株主から反対が出ていたが、ライオン油脂が海外大株主の株式（二二〇万株強）を買取り、昭和五五年一月の合併へ一歩踏み出した（日本経済新聞昭和五四・九・一二・朝刊）。

註六 今井 宏稿・「親子会社の合併と少数株主の保護」『企業法の研究』（大隅健一郎先生古稀記念）二〇五頁以下で詳細に述べられておられるが、同稿・『会社の合併ハンドブック』（商事法務研究会編）二二二頁を参照。

註七 西原寛一著・「会社の解散と不当労働行為」『商事法研究・第三卷』三六四頁以下、上柳克郎稿・「合併」『経営法学

全集・2』二四八頁、大隅健一郎Ⅱ今井 宏稿・『注釈会社法(8)のⅡ』一三一頁、大隅健一郎Ⅱ上田明信Ⅱ鮫島真男Ⅱ

正村芳三著・『会社合併手続—実務家のために—』一〇二頁。林 信雄稿・「企業の合理化再編成と労使関係」『横浜

商大論集』二卷一・二合併号一三頁、峯村光郎稿・「企業合併と労働法の問題」『日本労働法学会誌』二九号一三頁。

なお、雇傭契約関係は当然に承継され、これに随判する身元保証契約も移転する、とした判例として、東京控判昭和

一一・三・一四法律新聞三九八〇号一八頁、同判昭和一一・五・二八法律新聞四〇一五号一二頁がある。

註八 峯村光郎稿・前掲誌二九号一三頁。

註九 「産業構造の変化と労働法」『ジュリスト増刊』一八〇頁以下における三東三司教授の報告。とくに、一八一—一

八二頁。

註一〇 大阪地判昭和二四・五・一七労働経済判例速報二三一・二三二合併号三四頁。

註一一 松江地判昭和三九・六・四労働関係民事裁判例集一五卷三号二〇〇頁。

註一二 京都地労委決昭和二五・三・三一不当労働行為事件命令集(2)一一七頁。

註一三 東京地判昭和四一・六・一四判例時報四五号五九頁。なお、町村合併による新町の発足により従前の旧町村の

正式職員が身分保障を失うに至るといふように解すべきでない、との判例もある(最高裁判昭和三五・七・二二民集一四卷一〇号

一頁)。

註一四 東京都労委決昭和四一・七・二六不当労働行為事件命令集三四・三五集三六五頁。

註一五 石川吉右衛門著・『労働組合法』(法律学全集46)二八六頁は、この考えに立脚されておられると思われる。

四 結語にかえて

一 わが国における労使関係は、欧米各国のそれとは著しく様相を異にしている。すなわち、一は、雇用形態における「終身雇用」あるいは「生涯雇用」であり、二は、賃金形態における「年功序列型賃金」であり、その三は、労働組合における「企業別労働組合」の発達である。

このような特質は、わが国における労使関係の家族的特質として関係当事者の意識の世界、ないし情義の世界、としてとらえることもできようが、要するに、(1) 大企業と中小規模の企業との間の経済力の格差（いわゆる企業格差）、(2) (1)からくる両者の賃金格差、(3) (1)と(2)からの上を生じている雇用構造の不均衡が存在する、という、産業構造の特殊性を基盤として展開されてきたのである。いまこそ、労使関係の近代化が社会的要請とされているのであるが、この途は、なによりもまず、わが国における産業構造の特殊性の発展的変貌の課題である。

かくして、わたくしたちは、いま、次の来るべく技術革新の時代とも称すべき段階に当面しつつ、この要請に応えるべくは、人間革新の建前において形成される民主主義的人間が、友愛の精神に則り、誠実に、高い理想のもとに現実の努力をいたすことのほかない、という近代的労使関係の理念にもとづき、近代的労使関係の樹立ということをおいて他に途はない。と、わたくしは強調し力説するものである。

この点につき、林 信雄博士は、早くからこの理念をうち立てられ、数多くの論稿を世に送り出され、これに

負うところ大であるが、近時、「社会連帶的国民調和主義」を提唱され、日本のイデオロギーに立脚されて、近代的労使関係樹立の今日的課題の意義を明確に立論されている（註一）。

註一 林 信雄稿・「労使関係近代化論——日本の労使関係の変貌の歴史的過程と社会連帶的国民調和主義——」『近代労研』二〇四号二頁、同稿・「近代的労使関係の基本構造——社会連帶的国民調和の関係としての労使関係」『近代労研』二一六号二頁。

二 ところで、会社の合併に際し、会社相互間の取り決めにより、労働者の全員をばいったん解雇した上で合併することは違法ではないにせよ、権利義務の包括承継を定めた商法一〇三条は、雇用契約関係の当然承継を容認している、と考えて何の不都合が存在しよう。けだし、換言すれば、右の立証は、いわゆるわれわれ自然人の死亡の場合における相続に酷似しており、営業譲渡の場合（別稿）におけるそれとは全く異っていることから、当然の帰結であるといえようか。ともあれ、わたくしは、わが国における産業構造の変革に伴う企業次元における企業の生存的再編成としての会社の合併は、“国際競争力に互角で闘える企業の育成”の名の下に、合併という制度をフルに利用し活用し、健全な方向での運用とその発展をこい願うのであるが、現段階におけるわが国の産業再編成は、まさに、資本自由化の本格的段階での必然的過程のワンステップであろうと把握するものである。

（昭和五四年一〇月二八日稿）