

トラックドライバーの働き方改革に向けた新制度が7月1日よりスタート

「貨物自動車運送事業法」の一部改正により、トラックドライバーの働き方改革における荷主関連部分の新制度が7月1日に施行された。したがって、これから荷主企業は、トラック運送事業者に対して配慮義務を負うことになる。具体的には、荷待ち時間の恒例化、非合理的な納品時間の設定、過積載を強いる発注などの疑いが認められた場合は、国土交通省が「要請」や「勧告・公表」を実施する。また、独占禁止法違反の疑いが認められた場合は、公正取引委員会に通知される。



業界羅針盤

五輪向け交通規制 試行 東京都、7月下旬を軸に
EC市場2020年10兆円突破 スマホで4兆円超予測
荷役作業・付帯業務も記録義務の対象拡大 ほか

運送業界に押し寄せる 企業再編の波！ 社員の待遇はどうする

— 会社買収や統合に伴う労務管理上の注意点 —

一般社団法人SRアップ21

宮城会所属／社会保険労務士 中島 文之=文

企業再建後の社員の待遇をどうするか

昨今の事業者間の競争激化や人手不足などを背景に、運送業界では、事業譲渡や会社の合併といった企業組織の再編成が進んでいます。

同業他社の事業買収や会社間の経営統合には、人手不足の解消や車両の確保、そして経営の効率化などといった効果を生むことが期待されます。政府が推し進める「働き方改革」のもと、運送業界においても生産性の向上や取引条件の改善といった取り組みが求められており、従来のものとは異なる組織の枠組みを模索していく流れは、時代の趨勢にそったものと言えるのかもしれません。

会社の存続という視点では、一定の効果が見込まれる事業買収や経営統合ですが、社員の立場で捉えると、それまでとは異なる事業主の下で働くことであったり、同業他社の社員を自らの職場に受け入れたりすることを意味します。このように別々の会社で働いていた社員が同じ会社で働くことになったとき、社員間の待遇をどのように設定するかが大きな課題になります。すなわち、他社で働いていた社員に従来の待遇をそのまま引き継がせるのか、それとも受け入れ先の会社での待遇を適用するのか、あるいは全く新しい労働条件を設定することになるのか、という問題です。

労働条件の変更は労使間の合意が必要

企業再編のうち会社の合併については、吸収合併(A社がB社を吸収する方式)と新設合併(C社とD社が合併してE社を新設する方式)のどちらであれ、存続する会社(前述の例で言えばA社またはE社)が消滅する会社(B社またはC社、D社)の権利義務を包括的に承継するというのが法律上のルールです(会社法第750号1項、同法第754条1項)。

この「権利義務」には、労働契約上のものも含まれるため、上述のA社またはE社は、B社またはC社、D社から受け入れた社員を従来の労働条件で働かせるということになります。しかし、このルールをそのまま当てはめると、同じ職場でありながら異なるルールの下で働く社員が混在することになってしまい、社員間のあつれきやトラブルの元になりかねません。そのため実際の対応としては、一方の会社の労働条件に統一するか、またはまったく新しいルールを策定して、それを全社員に適用する方が合理的となります。

ここで問題になるのが、社員の労働条件を会社の都合で変更することが可能なのか、という論点です。この点について法律は、労使間で合意が成立すれば労働契約の内容である労働条件を変更することは可能であるとしています(労働契約法第8条)。この「変更」は、労働者にとっての有利不利を問わないため、例えば社員にとって不利になるような労働条件の変更であっても、会社と合意ができてい限りその変更は法的に有効であるということになります。

変更した労働条件を就業規則に定める

社員数名程度の会社が吸収合併されるようなケースでは、消滅会社の社員一人ひとりに変更後の労働条件を提示し、納得させた上で個別に合意を得ることも可能でしょうが、現実では数十名単位、あるいは百名超の社員を抱える会社が他社に吸収されることも珍しくありません。このような場合に消滅会社の社員一人ひとりから個別に合意を得ようとしても、それを実現するのは極めて困難です。

そのため大人数の労働条件を一度に変更しようとする場合は、変更後の労働条件を就業規則に定めて、それを周知し、対象となる社員の労働条件を包括的に変更する、という手段が広く採られています。就業規則による労働条件の変更については、労働者と合意することなく労働者の不利益に変更することはできないのが原則ですが、例え不利益変更であっても労働者の受ける不利益の程度や労働条件変更の必要性などといった諸事情に照らして合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定める労働条件が適用される、というのが法律上のルールです(労働契約法第9条及び第10条)。

労働条件変更後に説明会などを実施

このルールに基づいて実務では、労働条件変更の対象となる社員に説明会などを実施し、その席で変更後の労働条件への理解と合意を示す書面を提出させる、といった対応を採ることが多いようです。書面に記名押印させて合意の客観的証拠とすることにより、将来の紛争リスクを低下させる効果が期待できますが、最近では合意を示す書面が提出されていても不利益変更を無効と判断した最高裁判決も出ているので過信は禁物です。

本稿では、企業再編のうち会社の合併について主に述べてきましたが、事業譲渡に伴う労働条件変更であっても基本的な考え方は変わりません。譲渡される事業に属する権利義務が個別に承継されるという点では合併と異なりますが、労使関係における法律上のルールは共通のものが適用されます。

企業再編の手段が何であれ、大事なことは社員が再編後の職場に順応できるような労働環境の整備です。社員がこれまで積み重ねてきたキャリアや、待遇を十分に尊重した上での条件変更であれば、会社の考えに理解を得られる可能性がより高まることでしょう。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。