

事例研究～中国ビジネス法務

(第81回) 持分譲渡でもストライキの恐れ
不測の事態を避けるための留意点北京市大地律師事務所/日本部
パートナー弁護士法学博士 熊琳

今年11月19日、米大手飲料メーカーが一部事業を他社に譲渡することを発表したため、各地の関連工場でストライキが起きたことが大きく報道されました。今回は、持分譲渡の過程でストライキが発生したケースを紹介し、このような事態を防ぐため最大限努力すべき留意点を簡単に解説いたします。

◇最近あった具体例

C社は、中国事業による経営上の負担を軽減し、経済的な効率性を高めるため、事業再編の一環として子会社B社のすべての持分を中国地場企業S社へ譲渡することを決定した。C社は、S社との交渉を経て譲渡を決定し、これを対外的に発表した。そうしたところ、リストラに遭うのではないかとといった雇用不安に駆られたB社の従業員がストライキを起し、B社に次の要求を突き付けた。すなわち、従業員代表大会を開催し、譲り受け側のS社と従業員側とで交渉をさせること、持分譲渡後2年間は現在の労働契約に約定されている待遇を変更しないこと、現在までの従業員の勤続年数に基づいて経済補償金を支払うこと一であった。

従業員側の要求を受け、C社は従業員との交渉を始めたが、ストライキはすぐには解消されなかった。それによって会社の生産業務に支障が出ただけでなく、経済的な損失を被った。その上、本来重要な事業再編の一環として計画していた持分譲渡そのものが、予定通り実行できない事態となった。

◇民主的なプロセスが大切

近年では、持分譲渡自体の難度が以前より高くなっています。従業員への対応や税務機関などへの対応をめぐって、中国の事情、現地事情への十分な配慮を欠いたり、現場対応が極めて重要であるにもかかわらず、一部の法律条文について勝手な理解や解釈に基づいた対応をしたりしたために、ストライキに至ってしまうという不測の事態を招くケースがこのところよく見受けられます。

本来株主間の取り決めである持分譲渡自体は、必ずしも全従業員の同意を得ることが前提条件とされていないものの、多様な法令の内容を総合的に分析すれば、見落としがちな従業員への対応が実は非常に重要であることが分かります。例えば、労働契約法第4条第2項では、企業は労働者の利益に関わる重大な事項を決定する場合、民主的なプロセスを経なければならないことが規定されています。そのため従業員代表大会を開くか、全従業員との協議を行い、かつ労働組合や従業員代表との協議を行うことが必要とされていることは、重要なポイントの一つであります。

◇サボタージュ、ストライキは避けられる

これまで、持分譲渡のために実際にストライキが発生したケースはごく少数でしたが、上記のようなストライキの発生が最近増えていることから、持分譲渡という方針を検討する際には、従業員によるサボタージュやストライキが発生するという最悪のケースを想定し、しっかりした従業員対応を策定する必要があります。そして、実際にそうした局面になりそうな場合は、現場ごとにチーム(ケース・バイ・ケースですが、一般的に4～10人が現場対応できると最適です)で臨機応変に対応できるような法律事務所の協力も得て、綿密な対応策を十分練っておくことが重要です。中でも、早期に民主的なプロセスを踏んで、従業員と十分コミュニケーションを取り、従業員たちが抱くであろう雇用についての不安を和らげることが、ストライキのような事態を防ぎ、持分譲渡自体をスムーズに運ぶためにおろそかにできない点です。

仮に、最悪の事態となり、ストライキが発生してしまった場合でも、焦らず臨機応変に対応できるかどうかで結果は大きく異なります。速やかに従業員代表や労働組合と協議を進めながら、必要に応じて、所在地の労働機関、公安機関、企業の労働組合および労働組合の上級機関などと意思疎通をしっかりと行い、実行性のある手段を講じてストライキの解消を図ることが肝要であると存じます。