



久しぶりのストライキによる勝利の報！

## 日本プロ野球選手会のストライキの法律問題・2

### 法律問題・その2 <会社合併と労働関係の承継>

さて、プロ野球選手会がまぎれもなく労働組合であり、選手会は、憲法と労働組合法が保障する労働基本権を行使できる。それでは、今回の近鉄とオリックスの合併問題について、プロ野球選手会は、発言し、行動する権利があるのだろうか。経営問題に労働組合は口を出すな、という解説もある。はたしてそうだろうか。この問題を考えるためには、<会社合併と労働関係の承継>という法律問題を確認しておく必要がある。

つまり、会社が合併するとき、労働者の雇用や労働条件はどうなるのか、逆に言えば、使用者は、合併に際して、労働者の雇用と労働条件にどこまで手をつけることができるのか、という問題である。

結論からいえば、会社が合併をする場合は、労働者の地位その他の労働条件はすべて、合併先に引き継がれる。これは、学説・判例の一致した考え方である。ここまでだと、ほっとする。

しかし、これはあくまで「合併時点」においてということであり、「合併前」や「合併後」の雇用と労働条件問題とは別である。こういう問題の建て方が、法律論の難解さなのかもしれない。つまり、来年4月に合併をするからと、この10月に、人員整理をするとか、合併したとき、労働条件がバラバラでは困るからと、不利益変更もふくめた労働条件の変更を行うとか、合併会社に移った翌日に、人員整理が行われるとか、新人事制度が導入されるとか、いろいろな場面が想定しうる。つまり、合併は労働関係を引き継ぐんだから、こうした解雇や労働条件の変更は、違法だとはいえない、ということになる。今回のプロ野球球団の合併でも、新球団には25名の一軍選手しか残れないという枠がはめられている。それぞれが、個別に、整理解雇の正当性や、労働条件の不利益変更の有効性の問題として検討される。

さて、ここで確認しておくべきことは、次のことである。合併をするかしないかは、経営者の決定権限のなかにある。しかし、その合併で雇用と労働条件に変動が生じるならば、労働組合は、合併問題について、労働組合としての要求を掲げ、団体交渉を要求し、団体交渉が決裂したならばストライキを行うことができる。これは、憲法と労働組合法によって保障された労働者と労働組合の権利である。だから、いわゆる経営問題と雇用・労働条件問題を、峻別することはできない。形式論ではない、実態論なのだ。経営問題だから、労働組合は口を出すなとはいえない。ということである。以上は、労働法の常識的考え方である。

だから、プロ野球機構とプロ野球選手会とが団体交渉の場で、新球団参入の審査方法についての経営問題について、労使合意に至ることができるのである。(つづく)

[プロ野球労使の合意の報を聞きながら 04/09/23]

追記 第5号の訂正。「他山の石としない」ではなく「他山の石とする」が正しい用語法。