



일본의 기업조직 재편과 노사관계

오학수 (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

세계는 물품, 돈, 사람, 그리고 정보 등이 국경을 오가는 글로벌 시대에 들어갔고, 그 정도는 점점 심화되고 있다. 이러한 글로벌화는 기업에게 자사의 제품이나 서비스를 넓혀서 성장할 수 있는 기회이기도 하지만, 치열한 경쟁에 패배해서 사업축소나 폐업에 몰릴 수 있는 위기이기도 하다. 대부분의 나라는 자국기업의 경쟁력 강화를 유지하고 높이기 위해서 다양한 정책을 강구하고 있는데, 그 중 하나가 기업조직 재편의 원활화일 것이다. 일본도 예외가 아니다.

일본은 1991년 거품경제의 붕괴에 의한 장기불황 속에서, 그때까지의 일본적 경영이나 제도, 고용 관행에 대한 긍정적인 사고방식이 줄어들었다. 그것이 소위 규제 완화의 흐름을 만들었다. 기업조직 재편도 규제 완화의 일환이라고 말할 수 있다. 1997년, 그때까지 금지되고 있었던 순수주회사의 설립이 허용되는 것을 시초로 기업조직 재편의 원활화를 촉진시키는 법·제도가 도입되었다. 현재 기업조직 재편에 관련된 법개정이 검토되고 있다.

본고에서는 일본의 기업조직 재편의 내용을 보는 동시에, 거기에 대응하는 노동자보호 정책도 고찰하기로 한다. 또 기업조직 재편이 실제로 어느 정도 이루어지고, 그에 따른 노사간의 교섭·협회는 어떻게 행하여지고 있는지에 대해서도 알아본다. 본고가 우리나라의 기업조직 재편과 노사관계의 안정에 조금이나마 시사가 되길 기대한다.

■ 기업조직 재편에 관련된 법제정·개정의 전개

먼저, 1990년대 이후 기업조직 개편에 관련된 규제완화 내용을 시계열별로 살펴보기로 한다.

1) 독점금지법의 개정(1997년 12월 시행)

기업 그룹 경영의 효율화, 기업 그룹 재편의 용이성의 확보, 기업 합병의 장애를 회피할 목적으로 독점금지법 9조가 대폭 개정되어, 지주회사의 설립이 '원칙금지'에서 '원칙자유, 부분금지'로 바뀌었다. 그와 동시에 구체적인 가이드라인도 제시되어 실효성이 높아졌다. 지주회사의 일반적인 장점은 ①본사 비용의 삭감, ②법적·회계적 독립성에 의한 경영 책임의 명확화, ③기업행동의 기동성 확보, ④사업의 매수·매각의 용이성 확보, ⑤브랜드명의 통일화, ⑥자회사의 사업 리스크 차단에 의한 신규사업전개의 기동성 확보 등을 들 수 있다.

2) 주식교환제도·주식이전제도에 영향을 미치는 상법개정(1999년 10월 시행)

이 제도는 기업 그룹 재편의 하나의 수법으로 창설된 제도인데, 완전 모/자회사의 관계를 만드는 것을 쉽게 하는 것이다. 이 제도의 특징으로는 ①매수 자금이 불필요, ②채권자보호 수속이 불필요, ③검사역의 검사가 불필요, ④양도 이익과세의 연기가 가능 등을 들 수 있고, 지주회사 설립에는 가장 적합한 제도로 알려져 있다.

3) 민사재생법(2000년 4월 시행)

종전의 화의법(和議法)¹⁾을 대신해서 제정된 법률로, 화의법에 비해서 그 주장 요건이나 수속이 간소화되고 채권수속의 착수가 신속화되는 것을 목적으로 하고 있다. 예전에는 채무를 변제하는 데 장기간이 걸렸는데, 동 법률의 제정으로 기업이 우량부문을 매각하여 채무를 신속히 변제하여 구(舊)회사를 청산시킬 수 있다. 그로 인해 단기적으로 재생 수속을 종료시킬 수 있다.

1) 파산을 예방하기 위하여 강제적으로 화의하도록 정한 법률. 1922년 제정.

4) 회사분할법(2001년 4월 시행)

주식교환·이전과 동일하게 기업 그룹 재편의 하나의 수법으로 창설된 제도로, 회사단위의 재편뿐만 아니라 그룹 사업단위에서의 재편이 용이해졌다. 이 법에 의해 사업단위에서의 분사나 타사와의 공동 사업의 조성이 법적으로 담보됨으로써 기업 그룹 속에서의 사업 재편이 용이하게 되고, 지주회사나 주식교환·이전 제도의 활용으로 기업조직 재편이 가속화될 수 있다. 또한 그로 인해 기업의 수익성이 회복될 것으로 기대되고 있다. 또 이러한 움직임이 구체화하는 중에 핵심사업에 특화하는 움직임이 강해지고, 핵심사업이 아닌 사업의 매각이 증가될 것으로 예상된다.

5) 기업조직 재편 세제(2001년 4월 시행)

기업 그룹의 재편 시에 발생하는 세무 비용을 경감하는 것으로, 기업 그룹 재편을 촉진시키고, 기업활동을 효율화하고 활성화시키는 것을 목적으로 세제가 개정되었다. 구체적으로는, 세제상 적격 요건을 충족시켰을 경우에는 기업 그룹 재편을 목적으로 한 회사분할, 주식교환·이전, 합병, 현물출자, 양도 이익과세의 연기, 등록면허세의 경감 조치 등과 같은 세무상의 이점을 누릴 수 있어, 저비용으로 조직을 재편하는 것이 가능해졌다.

6) 회사정리법 개정(2003년 4월 개정)

개정 전의 회사정리법은 1952년에 제정된 것으로 지금까지 일부 개정된 적은 있지만, 그 후 사회경제정세가 크게 변화하는 가운데 동법에 의한 회사정리의 절차는 너무 엄격하여 비효율적이라고 지적되고 있었다. 2003년 개정된 골자는 (1)수속의 신속화, (2)수속의 합리화, (3)재건수법의 강화라고 하는 점이다. 이것에 의해 사업의 유지/갱생을 더 한층 합리적이고 기능적으로 실시할 수 있게 되었다.

7) 신회사법(2006년 4월 시행)

신회사법의 제정으로 기업이 조직 재편 행위의 선택사항을 늘릴 필요성 등을 고려하고, 흡수분할, 주식교환과 함께 흡수 합병에서 대가를 유연화하고, 소멸 회사의 주주에 대하여 존속 회사의 주주뿐만 아니라 금전 기타의 재산을 교부하는 것이 인정되었다.

■ 기업조직 재편에 관련된 노동자 보호법

이상과 같이 기업조직 재편을 쉽게 할 수 있게 여러 법제정·개정이 실시되었는데, 기업조직 재편에 따라 발생할 수 있는 노동자의 피해를 미연에 예방할 수 있는 조치가 요구되었다. 가장 대표적인 것이 노동계약 승계법(정식명칭은 「회사분할에 따른 노동계약의 승계 등에 관한 법률」)이다. 동법은 기업조직 재편으로 영향을 받는 노동자를 보호하기 위해 2000년에 제정되었다.

이하에서는 노동계약 승계법의 개요를 보기로 한다. 첫째, 분할회사(회사분할을 하는 회사)는 승계(분할)되는 사업에 주로 종사하는 노동자와 노동조합에게 분할계약 등의 정합의 유무, 승계되는 사업의 개요, 해당 노동자가 종사할 예정인 업무내용·취업 장소, 이의 제안 기한 등을 서면으로 통지해야 한다.

둘째, 승계되는 사업에 주로 종사하는 노동자는 승계회사로 노동계약이 승계된다. 노동계약의 승계는 그 승계가 분할계약서 등에 명기되어 있는 경우 그 노동자는 자동적으로 승계회사에 노동계약이 승계되지만, 명기되어 있지 않은 경우 원래의 회사에 남는다. 그러나 노동자가 승계를 의뢰하면 승계회사에 노동계약이 승계된다.

셋째, 승계되는 사업에 주로 종사하는 노동자가 분할회사에 잔류되는 경우나, 승계되는 사업에 주로 종사하지 않고 있는 노동자가 승계회사에 승계될 경우, 해당 노동자가 분할회사에 이의를 제기하면 본인의 의향에 따라서 노동계약이 승계되거나 승계되지 않는다. 이의 제기 기간은 적어도 13일 이상 주어야 한다.

넷째, 노동조합원이 승계회사에 승계될 경우 원칙적으로 분할회사의 노동협약이 승계회사에도 그대로 승계된다.

다섯째, 분할회사는 회사분할에 즈음하여 분할의 배경 및 이유, 분할회사 및 승계회사의 채무 이행에 관한 사항, 승계되는 사업에 주로 종사하는 노동자인지 그렇지 않은지의 판단 기준, 노동계약의 승계에 관한 사항, 그리고 회사분할에 즈음하여 회사와 노동자 간에 생길 문제의 해결 수속 등에 대해서 노동자의 이해와 협력을 얻도록 노력하지 않으면 안 된다.

이상이 노동계약 승계법의 주된 내용이다.

기업조직 재편을 원활하게 하는 여러 법/제도의 도입과 노동계약 승계법의 도입 등으로 일본

에서는 기업조직 개편이 활발하게 일어났는데 그 실태와 개편과 관련된 노사관계의 동향을 살펴보기로 한다.

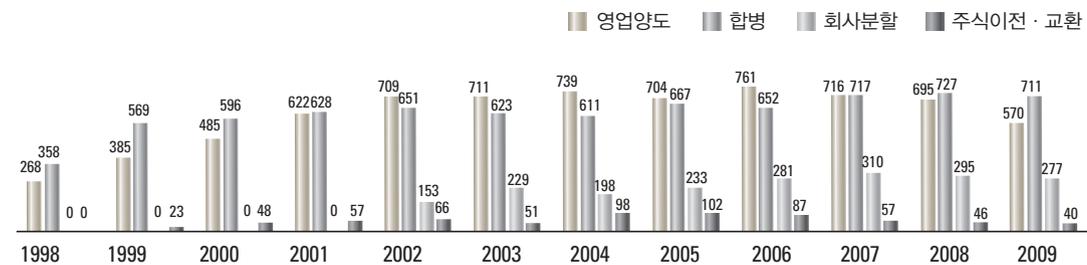
■ 기업조직 재편의 실태와 노사관계

기업조직 재편의 동향

일본에서 M&A(합병과 매수)의 시장조사를 하고 있는 대표적인 회사로 레코후사가 있다. 이 회사의 통계에 의하면, 기업조직 재편수는 [그림 1]과 같다. 기업조직 재편 중에서 1998년 이후 가장 건수가 많은 것은 합병이었다. 합병 건수는 1998년 358건에서 2002년 651건으로 증가했는데, 그 후 증감한 후 2008년 727건으로 피크에 도달하고, 그 후 약간 감소하고 있다. 영업양도는 1998년 268건에서 거의 계속해서 증가해 2006년 761건으로 피크에 도달한 후 감소하고 있다. 2002년에서 2006년까지는 합병보다 더 많았다. 회사분할은 2002년 153건에서 거의 매년 증가해 2007년 310건으로 피크에 도달했는데 그 후 감소하고 있다. 주식이전·교환은 1999년 23건에서 거의 매년 증가해 2005년 102건으로 최고치에 도달했는데 그 후 감소하고 있다. 전체적으로 보면 기업조직 재편수는 2007년이 1,800건으로 가장 많았다.

그런데 합병의 경우, 기업 그룹 내에서 행하여지는 것이 약 90%를 차지하여 그룹내 합병이 대부분이었고, 영업양도는 그 비율이 40% 전후였다.

[그림 1] 기업조직 재편 추이



자료: 레코프, 『MARR』.

후생노동성은 기업조직의 재편·사업부의 축소 등 기업조직 재편의 동향을 살피기 위해서 5년마다 노동조합을 대상으로 조사를 실시하고 있다. 그것을 통해서 기업조직 재편의 동향에 대해서 보기로 한다. 노동조합이 조직되어 있는 사업소에서 과거 3년간 기업조직 재편이 있었다고 회답한 노동조합의 비율은 1995년 41.8%, 2000년 45.7%, 2005년 42.2%, 2010년 37.9%로 일본의 기업조직 재편은 2000년이 피크였던 것으로 보인다. 그러나 후생노동성 조사에서는 기업조직 재편의 구체적인 내용이 없어서 한계가 있다.

기업조직 재편을 둘러싼 노사관계와 인사노무관리의 변화

노동조합이 기업조직 재편에 즈음해 어떤 관여를 하고 있을지에 대해서 보기로 한다. 기업조직 재편이 있었다고 응답한 노동조합 중 ‘기업조직 재편에 관여하고 있다’라고 대답한 비율은 2000년 82.2%, 2005년 87.6%, 그리고 2010년 85.8%로 많은 노동조합이 관여하고 있는 것을 알 수 있다. 관여의 방법을 보면, 단체교섭이 2000년 36.5%, 2005년 35.7%, 2010년 28.2%로 그 비율이 조금씩 줄어들고 있다. 노사협의에는 노동조합의 발언력의 정도에 따라 동의, 협의, 의견청취, 설명/보고로 나눌 수 있는데 가장 많은 것은 협의이다. 그러나 협의의 비율은 2000년부터 계속해서 줄고 있고, 협의보다 노동조합의 발언력이 강한 동의, 발언력이 약한 의견청취와 설명/보고가 각각 증가하고 있어 협의의 분산화가 일어나고 있다고 말할 수 있다.

기업조직 재편에 따른 ‘인원삭감이 있었다’고 대답한 노동조합의 비율은 2010년 25.3%였는데, 인원삭감시 조합의 관여 내용을 보면, ‘관여했다’가 89.7%로 대부분의 조합이 관여하였다.

〈표 1〉 기업조직 재편시 노동조합의 관여방법 추이(복수회답)

	노사협의				단체교섭
	동의	협의	의견청취	설명/보고	
2000	27.8	75.3	21.2	36.9	36.5
2005	33.8	65.4	24.3	39.6	35.7
2010	40	62.4	29.7	40.6	28.2

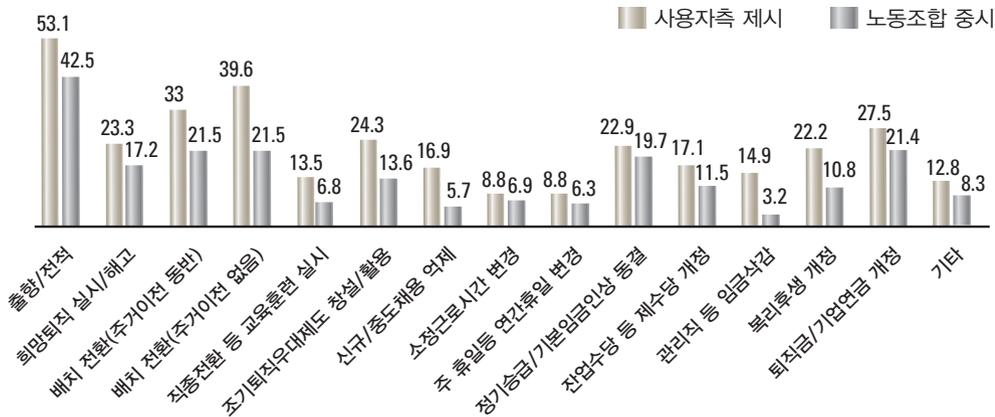
자료: 厚生労働省, 『労働組合活動実態調査』, 각년도.

관여방법을 보면, 단체교섭 37.2%, 노사협의·동의 37.4%, 노사협의·협의 80.5%, 노사협의·의견청취 23.4%, 노사협의·설명/보고 25.7%(복수회답)였다.

또 기업조직 재편 실시에 즈음하여 사용자측이 노동조합에 제시한 항목과, 그것에 대해서 노동조합이 중시한 항목에 대해서 2005년을 기준으로 보면 다음과 같다. 사용자측이 기업조직 재편을 실시할 때에 가장 많이 노동조합에 제시한 항목은 '출향²⁾·전직' 53.1%, '배치전환(이사를 수반하지 않는다)' 39.6%, '퇴직금·기업연금의 개정' 27.5%, '조기퇴직우대 제도의 창설·활용' 24.3%, '정기승급/기본임금인상의 동결' 22.9%, 그리고 '복리후생의 개정' 22.2% 등이었다. 노동조합이 중시한 항목도 사용자측이 제시한 것에 대체로 비례하고 있다.

2004년 노동정책연구·연수기구가 실시한 설문조사에 의하면, 회답한 기업 827개와 노동

[그림 2] 기업조직 재편시 사용자측의 제시 항목과 노동조합의 중시 항목(복수회답)



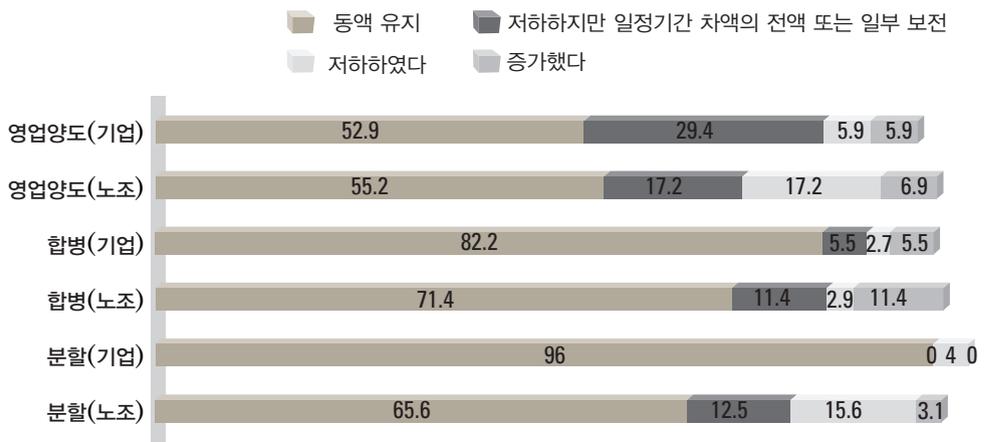
자료: 厚生労働省(2005), 「労働組合活動実態調査」.

2) 출향은 일본의 독특한 인사제도 중 하나이다. 일반적으로 대기업 종업원을 자회사, 계열회사에 근무시키지만 임금은 대기업 본 회사가 지급하고 있다. 출향을 받은 자회사나 계열회사는 자사의 임금기준에 따라 출향자의 급여를 책정하여 그것을 대기업에게 지불하고 있다. 대기업과 자회사 간의 임금격차는 약 20~30%가 많은데 대기업이 사실상 출향자의 임금을 20~30% 보전하고 있다. 출향의 종류는 자회사의 경영강화/경영지도, 기술교류, 인적교류, 대기업의 고용조정 등 다양하다.

조합 629개 중에서 과거 3년간 기업조직 재편을 했다고 회답한 기업을 중심으로 그 재편의 내용을 보면, 영업양도 3.2%(조합 7.0%), 합병 12.1%(조합 11.6%), 회사분할 3.4%(조합 9.5%)였다. 재편의 목적을 보면, 영업양도의 경우, '그룹 내의 조직 재편'(기업 50.0%, 조합 40.9%, 이하 같다), '본업에 경영 자원을 집중하고, 경영효율을 높이기 위해서'(30.8%, 31.8%), '채산이 맞지 않는 부문을 떼어버리고, 경영효율을 높이기 위해서'(19.2%, 52.3%) 등이었다. 합병의 목적으로는 '기업규모를 확대해서 경영효율을 높이기 위해서'(73.0%, 71.2%), '시장점유율을 높여 경쟁 우위를 발휘하기 위해서'(24.0%, 37.0%), '상대기업을 구제하기 위해서'(17.0%, 13.7%), '판매 채널을 획득하기 위해서'(15.0%, 9.6%) 등이었다. 그리고 회사분할의 목적으로는 '그룹 내의 조직 재편'(75.0%, 51.7%), '본업에 경영 자원을 집중하고, 경영효율을 높이기 위해서'(35.0%, 17.9%), '본업과 다른 신규사업의 독립 때문에'(14.3%, 13.3%), '채산성이 낮은 부문을 떼어버리고, 경영효율을 높이기 위해서'(10.7%, 28.3%) 등이었다.

이러한 기업조직 재편의 영향에 대해서 조합의 회답 결과를 보면, '마이너스의 영향이 있었다'(영업양도 50.0%, 합병 24.7%, 회사분할 41.7%, 이하 같다), '영향은 없었다'(34.1%, 34.2%, 45.0%), '플러스의 영향이 있었다'(4.5%, 35.6%, 8.3%) 등이었다. 노동조합에 있어서 플러스의

[그림 3] 기업조직 재편 전후 임금액의 비교



자료: 才川智広(2006), 「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査研究」, 労働政策研究・研修機構, 『Business Labor Trend』 2006년 2月号.

영향이 강한 재편은 합병, 회사분할, 영업양도의 순으로 합병이 가장 영향이 많았다.

기업조직 재편 전후의 임금의 변화를 보면, 합병, 분할, 그리고 영업양도의 순으로 합병이 임금 변화가 적거나 올랐다. 그것을 기업 회답으로 보면, 재편 후도 임금이 재편 전과 같은 금액으로 유지되는 비율은 합병 82.2%, 분할 96.0%, 영업양도 52.9%였지만, 합병의 경우 저하 2.7%, 증가 5.5%였으므로, 그것을 빼면 동액의 유지 비율이 가장 높다.

노동정책연구·연수기구는 설문조사와 함께 20개 회사·조합을 대상으로 인터뷰 조사도 실시하였는데 재편 전후의 처우 제도의 변화를 중심으로 그 내용을 보면 다음과 같다. 첫째, 기업 실적이 순조로워서 보다 경영효율을 높일 목적으로 조직 재편을 실시하고 있는 기업에서는 재편 전의 제도가 승계된다. 둘째, 경영난에 빠져 있는 기업이나 경영 파탄·도산한 기업에서는 재편의 시점에서 근로조건이 승계되는 케이스가 적지 않지만, 그 이전에 희망퇴직 모집이나 임금삭감 등 근로조건 저하가 실시되고 있는 것이 대부분이다. 셋째, 펀드가 재편에 개입하는 경우나 경영난(도산) 때문에 재편하는 기업에서는 임금의 연공적 요소를 없애고, 성과주의적 요소가 강한 인사·임금제도로 변경되는 경향이 있다. 넷째, 재편에 따른 전직·이직에 즈음하여 불이익이 생겼을 경우, 그 불이익(차액분)을 일시금 등으로 보상하는 등의 조치를 취하여 근로조건을 유지하는 사례가 있는 반면, 근로조건이 크게 하락하는 사례도 있었다(才川智広, 2006).

이상의 설문과 인터뷰 조사 결과, 기업조직 재편 가운데 영업양도는 합병이나 회사분할에 비해 임금이나 퇴직금 수령액 등의 근로조건이 하락하는 경우가 많고, 또 일정하게 고용이 유지되는 것도 적지 않지만 전원을 일단 해고하고 재고용하는 경우가 많아 노동자에게는 상대적으로 가장 불리한 재편이라고 말할 수 있다.

사업조직 재편과 관계가 있다고 생각되는 사업의 휴지/폐지·합리화를 둘러싼 노동쟁의 건수는 1997년 68건으로 가장 많았지만, 그 후 감소하여 2009년에는 10건에 불과하다. 사업의 휴지/폐지·합리화에 따르는 노동쟁의가 전체 노동쟁의에 차지하는 비율도 1997년은 5.1%로 가장 높았지만, 그 후 감소해 2008년은 1.2%에 지나지 않는다. 이것을 보면, 기업조직 재편을 둘러싸고 분쟁이 일어날 가능성은 낮다고 말할 수 있다. 이것은 앞서 살펴본 바와 같이 기업조직 재편에 관한 법이나 제도가 정비되어온 결과가 아닐까 생각한다.

■ 맺음말

일본은 1991년 거품경제가 붕괴되고 난 후 2002년까지 장기불황을 경험했다. 2008년 세계 금융위기, 또 2011년 대지진 재해에 의해 일본은 여전히 불황 가운데 있다. 일본은 장기불황에서 탈출하기 위해 여러 가지 정책을 강구해 왔으며, 그 중 하나가 기업조직 재편에 관계되는 규제 완화책이다. 1997년 순수지주회사의 해금을 시초로 민사재생법, 회사분할법, 기업조직 재편 세제, 신회사법 등이 도입·개정됨에 따라 기업은 이전에 비교해서 기업조직 재편을 원활하게 할 수 있게 되었다. 이러한 기업조직 재편에 따른 노동자의 고용·근로조건이 하락이 우려되었지만, 그것을 불식하기 위해서 2000년 노동계약 승계법이 도입되었다. 이에 따라 회사분할, 합병시 해당 노동자의 고용, 근로조건 등이 기본적으로 승계되게 되었다.

기업조직 재편은 1990년대 후반부터 급증해 2007년 피크에 도달했지만, 그 후 감소 추세에 있다. 재편의 주된 방법은 영업양도와 합병이지만, 합병의 경우 기업 그룹 내의 건수가 전체의 약 90%를 차지하고 있다. 기업이 이러한 기업조직 재편을 하는 목적으로는 본업에 경영 자원을 집중하거나 불채산부문을 떼어내버리고 경영효율을 높이는 것, 기업규모를 확대해서 경영효율을 높이는 것, 그리고 시장점유율을 높이는 것으로 경쟁 우위를 발휘하는 것 등을 들 수 있다.

이러한 기업조직 재편에 따르는 고용이나 임금 등의 근로조건에 관한 노사간의 교섭·협이는 기본적으로 개별 기업별로 실시되었다. 기업은 기업조직 재편에 즈음하여 노동조합에 출향·전직, 배치전환, 퇴직금·기업연금의 재검토를 가장 많이 제안하였는데, 노동조합도 이들 문제를 중시하고 있다. 이러한 기업조직 재편 중 노동자에게 마이너스 영향이 큰 것은 합병, 회사분할, 영업양도의 순으로 영업양도가 가장 마이너스 영향을 크게 끼치고 있다. 실제로 기업조직 재편 전후의 임금액수의 변화를 보면, 합병이나 분할의 경우 약 90% 이상의 기업이 동액의 임금을 유지하고 있지만, 영업양도의 경우 약 50%에 지나지 않았다. 합병과 회사분할은 노동계약 승계법에 의해 노동자의 고용과 근로조건이 포괄적으로 승계되고 있지만, 영업양도의 경우 해당 근로자의 권리의무관계가 각각 승계되는 특정승계인데, 양도회사와 양수회사(영업양도를 물려받는 회사)의 합의와 권리의무의 상대방 동의를 얻으면 승계되게 된다. 그 때문에 양도회사의 종업원이 양수회사에 고용되고 싶어도 고용되지 않는 사태가 일어날 가능성이 있

다. 이 문제를 어떻게 해소해 갈지가 앞으로 일본의 기업조직 재편정책의 과제이다.

일본은 2002년부터 2007년까지 수출 호조에 힘입어 경기가 회복됐지만, 1991년 거품경제 붕괴 이후 현재까지 기본적으로 장기 불황을 경험하고 있다. 일본정부는 이러한 불황을 극복하는 동시에 국내산업의 신진대사를 촉진해 저수익체질을 개선하여 국제경쟁력을 높이기 위해 새로운 기업조직 재편책을 고려하고 있다. 대표적인 것이 회사법의 재검토다. 자사주 대가 TOB(takeover bid)의 이용 촉진, 스퀴즈(squeeze)아웃·셀프아웃 제도의 창설, 회사에 의한 선택적 대가제도의 창설이다. 또한 노동조합의 요구를 반영해서 노동자가 회사의 기업지배구조에 일정 한도 관여할 수 있도록 하거나, M&A에 즈음하여 회사 정보의 종업원への 제공 의무나 종업원 의견의 반영 등도 제기되고 있다. 이러한 회사법의 재검토가 어떻게 구체화될지 유동적 정국 때문에 전망하기 어려운 상황이다.

본고에서는 일본의 기업조직재편에 관련된 법/제도의 변천, 재편실태, 그리고 재편에 관련된 노사관계를 살펴보았다. 기업조직 재편은 우리나라에서도 일어나고 있다. 보다 성공적인 재편에 본고가 조금이나마 시사가 되길 기대한다. **KL**

참고문헌

- 荒木尚志(2000), 「合併・営業譲渡・会社分割と労働関係—労働契約継承法の成立経緯と内容」, ジュリスト1182.
- 稲上 毅(2005), 『ポスト工業化と企業社会』, ミネルヴァ書房.
- 呉学殊(2003), 『純粹持株会社企業グループの労使関係』, 日本労働研究機構.
- 才川智広(2005), 「企業組織再編のための制度整備と雇用・労働契約」, 労働政策研究・研修機構, 『Business Labor Trend』2005年 7月号.
- _____(2006), 「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査研究」, 労働政策研究・研修機構, 『Business Labor Trend』2006年 2月号.
- 柴田和史(2006), 「新会社法の施行と企業組織再編」, 労働政策研究・研修機構, 『Business Labor Trend』2006年 2月号.

- 那須野 太(2010),「今後の企業法制の在り方について—企業の組織再編・M&Aの支援策を中心に—」, レコフ, 『MARR』2010年 11月号.
- 小早川真理(2008),「企業の組織変更時における労働法上の問題」, 労働政策研究・研修機構, 『日本労働研究雑誌』No.570, 2008年 1月号.
- 労働政策研究・研修機構(2005),『企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査研究』, 労働政策研究報告書 No.L-10.
- _____(2007),『事業再生過程における経営・人事管理と労使コミュニケーション』, 労働政策研究報告書 No.94.
- _____(2008),『事業再生過程における経営・人事管理と労使コミュニケーション—事業再生に関わる実務家からのヒアリング記録—』, 調査シリーズ No.45.
- 厚生労働省,『労働組合活動実態調査』, 各년도.