

# 組織の変動に伴う労働関係を 取り巻く法制度の変化について

# 組織の変動に係る法制度の主な動き

施行年月	法律	内容
平成9年10月	商法	合併手続の簡素化
6月	独占禁止法	純粋持株会社(*1)の解禁
平成11年10月	商法	株式交換・株式移転制度の導入
10月	産活法(*2)	営業譲渡、分社化の手続に関する商法の特例規定が整備
平成12年4月	民事再生法	再建型倒産処理の基本型(全ての法人・個人が対象)
平成13年4月	商法	会社分割制度の導入・簡易な営業全部の譲受け制度の導入
平成15年4月	会社更生法	民事再生手続の特別手続(株式会社が対象)
4月	産活法	産業活力再生特別措置法に基づく三角合併(*3)の導入
4月	株式会社 産業再生機構法	有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている事業者の事業の再生(営業譲渡等)を支援(*4)
平成18年5月	会社法	簡易組織再編要件の緩和・略式組織再編制度の新設(*5) 事業譲渡における株主総会の特別決議の省略(略式事業譲渡)
平成19年5月	会社法	吸収合併等の場合における対価の柔軟化(*6)(三角合併等の整備)
平成26年1月	産業競争力 強化法(*7)	事業再編の円滑化を図るため、事業の生産性向上を目指す 事業活動について、税制優遇、金融支援の措置を導入
平成27年5月	会社法	詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定(*8)の追加

商法⇒会社法

- ①「事業に関して有する権利義務」  
②「債務の履行の見込みに関する事項」

詐害的会社分割

\*1: 自らは事業をしないで他社の株式を保有し支配することを主な目的とする持株会社のこと

\*2: 正式名称は、「産業活力再生特別措置法」。なお、平成21年改正時に「産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法」に改めている。

\*3: 存続会社が消滅会社の株主に対して、存続会社自身の株式ではなく、存続会社の親会社の株式を交付する方法をいう。

\*4: 機構法第43条に基づき、株式会社産業再生機構は平成19年3月に解散。

\*5: 「簡易組織再編要件の緩和」とは、取締役会の決議のみで組織再編を実施できるのが純資産(株主資本)の「5%以下」から「20%以下」に緩和されたこと。「略式組織再編制度の新設」とは、議決権の90%以上を支配する子会社の組織再編は、子会社の株主総会の決議を不要とするもの。

\*6: 「対価の柔軟化」とは、存続会社の株式以外のもの(例えば、存続会社の親会社の株式や金銭のみ等)を交付することも認められること。

\*7: 産活法は平成26年1月20日付けで、産業競争力強化法の施行に伴って廃止。

\*8: 残存債権者(承継会社あるいは新設会社に債務の履行を請求することができず、分割会社のみ履行を請求することができる債権者)は、承継会社または新設会社に対して、自らの請求権として、債務の弁済を請求することができる。

# 会社法制定①「事業に関して有する権利義務」

- 平成17年改正前商法では、会社分割の対象は「営業の全部又は一部」であり、承継される事業に全く従事していない労働者（不従事労働者）については、分割の対象外とされていた（移転させる場合は労働者の個別の同意が必要）。
- 会社法の制定により、会社分割の対象は「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされ、不従事労働者についても分割の対象となっている。これに伴い、労働契約承継法では、不従事労働者のうち分割契約等で承継対象と定められた労働者についても通知や異議申出の対象としている。

## ○ 労働契約承継法指針

平成17年改正前商法の指針	会社法制定後の指針
第2 2(3)ニ その他の留意事項 (ロ) 承継される営業に全く従事していない労働者については、商法第2編第4章第6節ノ3、有限会社法第6章及び法の適用の範囲外であり、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約を分割会社から設立会社等に移転させる場合には、民法第625条第1項が適用され、当該労働者の個別の同意を得る必要があること。	第2 2(3)ニ その他の留意事項 (ロ) 承継される事業に全く従事していない労働者についても、会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節並びに法が適用され、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約を分割会社から承継会社等に承継させる場合には、当該労働者は法第2条第1項第2号の労働者に該当するため、同項の通知が必要であること。当該労働者が労働契約を当該承継会社等に承継されることについて反対であるときは、法第5条第1項の異議の申出ができること。会社分割の手続によらずに当該労働者の労働契約を承継会社等に承継させる場合には、民法第625条第1項が適用され、当該労働者の個別の承諾を得る必要があること。 (ハ) 労働契約のみ承継する会社分割の場合も、承継される労働者に対して上記(ロ)と同様の取扱いがされること。

## ○ 個別の労働者との協議・通知の手続

	主従事労働者		従従事労働者		不従事労働者	
	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無
5条協議	○	○	○	○	×	×
通知	○	○	○	×	○	×
異議申出	×	○	○	×	○	×

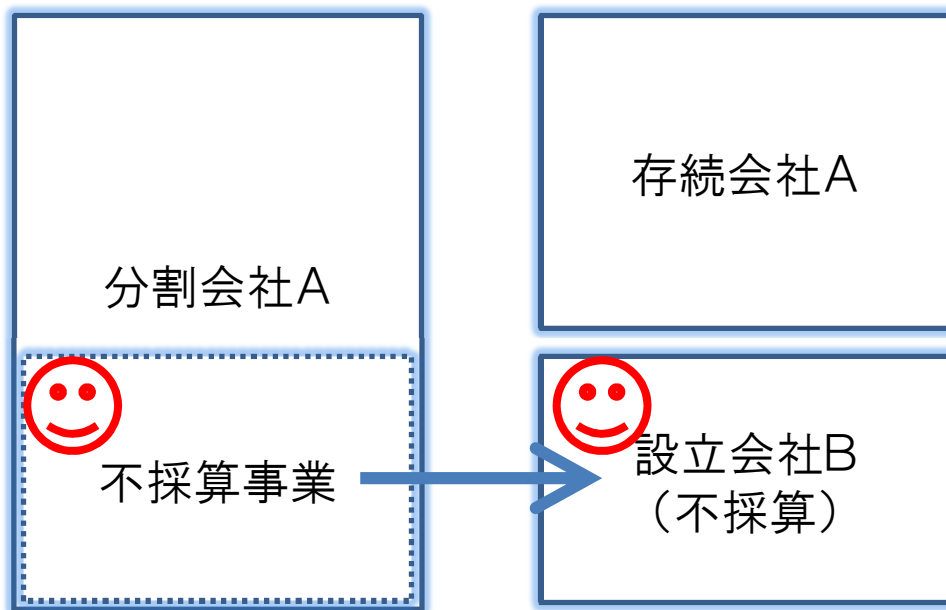
(注)・主従時労働者：承継される事業に主として従事している労働者  
 ・従従事労働者：承継される事業に従として従事している労働者  
 ・不従事労働者：承継される事業に全く従事していない労働者

・承継の定め有：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのある労働者  
 ・承継の定め無：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのない労働者

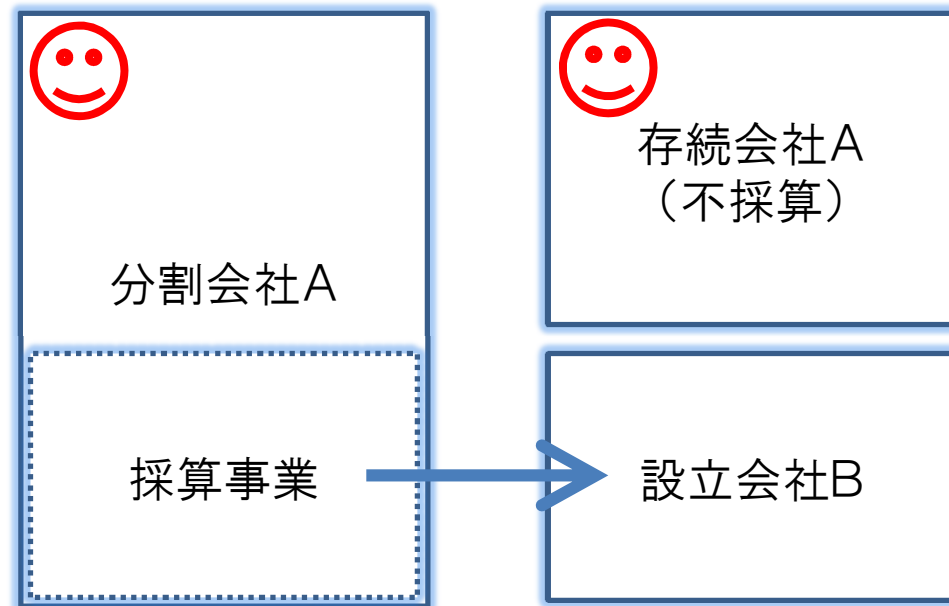
## 会社法制定② 「債務の履行の見込みに関する事項」

- 平成17年改正前商法では、「各会社ノ負担スベキ債務ノ履行ノ見込アルコト及其ノ理由」が、債権者及び株主に対する事前開示事項とされており「債務の履行の見込みのないこと」は、会社分割の無効事由であると解釈されていた。
- 一方、会社法及び同施行規則においては、事前開示事項は「債務の履行の見込みに関する事項」と改められ、「債務の履行の見込みがないこと」は、会社分割の無効事由とは解釈されなくなっている（学説上は反対説あり）。この場合、以下の2ケースについて検討が必要。

### 【ケース1】



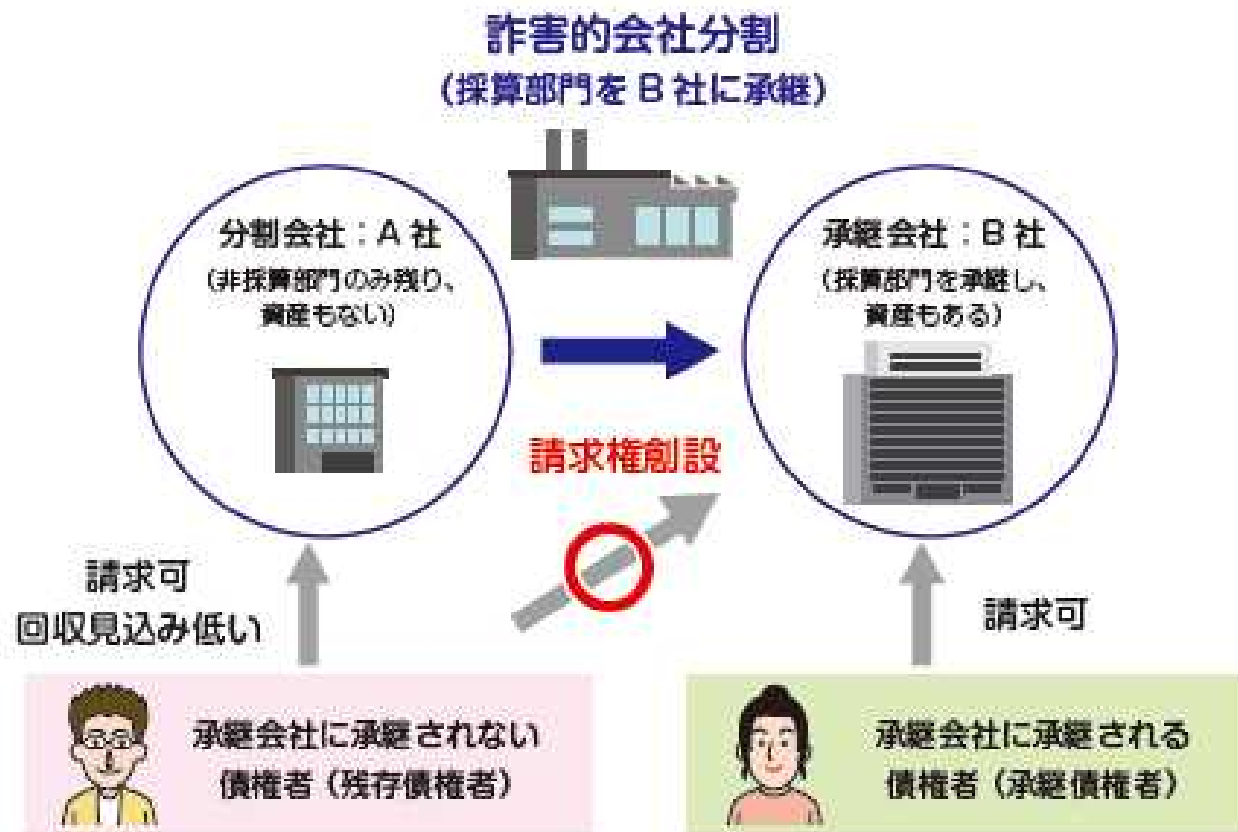
### 【ケース2】



# (参考) 詐害的会社分割における残存債権者の保護規定

- 平成26年会社法改正(H27.5施行)では、詐害的会社分割(吸収分割において分割会社が残存債権者を害することを知って行った会社分割)の場合、残存債権者は、承継会社に対しても承継した財産の価額を限度として、債務の履行を請求することができることとなった(第759条第4項)。

※ 「残存債権者を害する」場合は、典型的には会社分割により優良事業や資産を承継会社に承継させ、分割会社が債務超過となる場合が該当するとされている。



○ 平成19年には労働契約法が制定され、就業規則や解雇に関する規定等が盛り込まれている。

○労働契約法(平成十九年第一百二十八号)(抄)

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。



- 民事再生法、会社更生法、破産法等の倒産法制においては、再生、更生、破産手続に当たって労働組合等の関与に係る仕組みが整備されており、裁判所は手続開始後の事業譲渡に当たって労働組合等から意見を聴取した場合に限り、許可をすることができる。

(参考)

○民事再生法(平成十一年法律第二百二十五号) 抄

(営業等の譲渡)

第四十二条 再生手続開始後において、再生債務者等が再生債務者の営業又は事業の全部又は重要な一部の譲渡をするには、裁判所の許可を得なければならない。この場合において、裁判所は、当該再生債務者の事業の再生のために必要であると認める場合に限り、許可をすることができる。

2 (略)

3 裁判所は、第一項の許可をする場合には、労働組合等の意見を聴かなければならない。

○会社更生法(平成十四年法律第百五十四号) 抄

(事業の譲渡)

第四十六条 更生手続開始後その終了までの間においては、更生計画の定めるところによらなければ、更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡(会社法第四百六十七条第一項第二号に規定する事業の重要な一部の譲渡をいう。以下この条において同じ。)をすることができない。ただし、次項から第八項までの規定により更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡をする場合は、この限りでない。

2 更生手続開始後更生計画案を決議に付する旨の決定がされるまでの間においては、管財人は、裁判所の許可を得て、更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡をすることができる。この場合において、裁判所は、当該譲渡が当該更生会社の事業の更生のために必要であると認める場合に限り、許可をすることができる。

3 裁判所は、前項の許可をする場合には、次に掲げる者の意見を聴かなければならない。

一・二 (略)

三 労働組合等(更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合がないときは更生会社の使用人の過半数を代表する者をいう。)

○破産法(平成十六年法律第七十五号) 抄

(破産管財人の権限)

第七十八条 破産手続開始の決定があつた場合には、破産財団に属する財産の管理及び処分をする権利は、裁判所が選任した破産管財人に専属する。

2 破産管財人が次に掲げる行為をするには、裁判所の許可を得なければならない。

一～二 (略)

三 営業又は事業の譲渡

四～十五 (略)

3 (略)

4 裁判所は、第二項第三号の規定により営業又は事業の譲渡につき同項の許可をする場合には、労働組合等の意見を聴かなければならない。

5～6 (略)

- 「営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について」(平成15年4月10日大臣官房地方課長・政策統括官通知)において、営業譲渡により労働契約を承継させる場合には労働者から個別の同意が必要であること、個別の同意を得る際は労働者本人に営業譲渡に関する全体の状況や譲受会社の状況について情報提供を行うことが望ましいこと等を示している。

(参考) 営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について (平成15年4月10日 大臣官房地方課長・政策統括官通知)

2 営業譲渡等に伴う労働関係上の問題に関する相談等への対応に当たり留意すべき事項(抄)

(1) 営業譲渡

① 営業譲渡に伴う労働者の労働契約の譲受会社への承継

営業譲渡時における権利義務関係の承継に関する法的性格は特定承継(注)とされており、営業譲渡を行う会社(以下「譲渡会社」という。)は、営業の譲受けを行う会社(以下「譲受会社」という。)へ労働契約の承継を行うことを予定している労働者(以下「承継予定労働者」という。)の労働契約を、譲受会社へ承継させる場合には、民法(明治29年法律第89号)第625条第1項の規定に基づき、労働契約の承継について、承継予定労働者から個別に同意を得る必要があること。

(注) 特定承継とは、権利義務の移転について、個別に債権者の同意を必要とするもの。

②～⑤ (略)

⑥ 労働者への情報提供

労働者本人に対して、譲受会社への労働契約の承継に係る個別同意を求める際には、営業譲渡に関する全体の状況や譲受会社の状況について情報提供を行うことが望ましいこと。

なお、この個別同意を求める際の情報提供について、意図的に虚偽の情報が提供された場合には、民法第96条第1項の規定に基づき、当該労働契約の承継に係る同意について取り消すことが可能となる場合があること。