

「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」の概要

事業譲渡等指針は事業譲渡・合併時における労働者保護のために会社等が留意すべき事項を規定しています！

～平成28年9月1日適用～

事業譲渡及び合併（以下「事業譲渡等」といいます。）は、それぞれ組織変動の一類型に位置付けられるものであり、事業譲渡については、その性質は特定承継であるため、労働契約の承継には承継される労働者の個別の承諾が必要です。他方、合併については、その性質は包括承継であるため、承継される労働者の労働契約はそのまま維持され、合併先の会社に承継されます。

これらの理由等から、事業譲渡等については、これまで労働者保護のための「法的措置」を講じていませんでしたが、こうした組織の変動は労働者の雇用や労働条件に大きな影響を与えることも少なくなく、特に事業譲渡については労使協議が一定程度行われているものの、労働契約の承継・不承継を巡り紛争に発展する事例も生じてきています。

このため、事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者全体及び使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡等の円滑な実施及び労働者の保護に資するよう、今般、「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針（以下「事業譲渡等指針」といいます。）」を策定しました。

関係者の方々は、労使協議や労使の相互理解の促進を図り、お互いの十分な理解と協力の下、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られるよう、以下の事項に留意してください。

○ 事業譲渡等指針の関係資料は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）上でご確認いただけます。

▶（ホームページ）ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労使関係 > 企業組織の再編（会社分割等）に伴う労使関係（労働契約の承継等）について

○ ご不明の点などがありましたら、厚生労働省 労働基準局 労働関係法課 法規第1係又は最寄りの都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局

目次

第1 趣旨	-----	P1
第2 事業譲渡に当たって留意すべき事項		
1 労働者との手続等に関する事項	-----	P2
(1) 労働契約の承継に関する基本原則		
(2) 承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項		
(3) 解雇に関して留意すべき事項		
(4) その他の留意事項		
2 労働組合等との手続等に関する事項	-----	P4
(1) 労働組合等との協議等に関して留意すべき事項		
(2) 団体交渉に関して留意すべき事項		
第3 合併に当たって留意すべき事項	-----	P5
(参考)		
・ 主な裁判例・命令	-----	P6
・ 事業譲渡等指針（全文）	-----	P11

第1 趣旨

事業譲渡等指針は、会社等※（会社その他の事業を行う者で、労働者を使用するものをいいます。以下同じ。）が、事業譲渡又は会社法第5編第2章及び第5章の規定による合併（吸収合併又は新設合併をいいます。以下同じ。）を行うに当たり、事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者全体及び使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡等の円滑な実施及び労働者の保護に資するよう、会社等が留意すべき事項について定めたものです。

なお、これらの留意すべき事項のうち、事業譲渡に関する部分は、平成28年9月1日以降に事業譲渡契約が締結された場合における事業譲渡が対象となります。

※ 会社だけでなく、一般社団法人、一般財団法人等も含まれます。

第2 事業譲渡に当たって留意すべき事項

ここでは、会社等が事業譲渡に当たって留意すべき事項として、労働者との手続等に関する事項、労働組合等（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には当該労働組合・労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいいます。以下同じ。）との手続等に関する事項を規定しています。以下に事業譲渡に際する手続の流れについて整理していますので、まずは一連の流れを確認いただいた上で、各手続等の詳細をご確認ください。

☑ 労働者保護のための手続の流れ・概要

手続の流れ

労働組合等との事前の協議

労働組合等との手続のうち、労働組合等との協議は、遅くとも承継予定労働者との協議の開始までに開始され、その後も必要に応じて適宜行われることが適当です。

承継予定労働者との事前の協議

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」といいます。）との事前の協議は、承継予定労働者の真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて協議を行うことが適当です。

労働契約の承継についての承継予定労働者の承諾



譲渡会社等（※）との間で締結している労働契約を譲受会社（※）等に承継させる場合には、民法の規定により、承継予定労働者から承諾を得ることが必要です。

（※）次ページ参照

事業譲渡の効力発生・労働契約の承継

1.労働者との手続等に関する事項

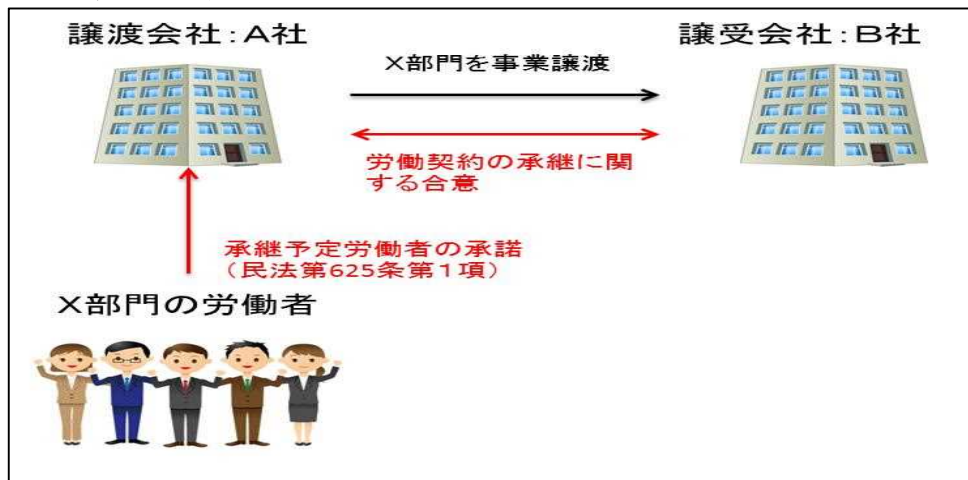
(1) 労働契約の承継に関する基本原則

事業譲渡を行う会社等（以下「譲渡会社等」といいます。）は、承継予定労働者と譲渡会社等との間で締結している労働契約を、当該事業を譲り受ける会社等（以下「譲受会社等」といいます。）に承継させる場合には、承継予定労働者から民法第 625 条第 1 項の規定に基づく承諾を得る必要があります。

（参考）民法第 625 条（使用者の権利の譲渡の制限等）

第 1 項 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。

（イメージ）会社が事業譲渡を行う場合の承諾等の構造



(2) 承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項

① 承継予定労働者との事前の協議等

譲渡会社等は、承継予定労働者から承諾を得るに当たっては、真意による承諾を得られるよう、承継予定労働者に対し、以下の事項等について十分に説明し、承諾に向けた協議を行うことが適当です。

- ☑ 事業譲渡に関する全体の状況（譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項を含む。）
- ☑ 承継予定労働者が勤務することとなる譲受会社等の概要及び労働条件（従事することを予定する業務の内容及び就業場所その他の就業形態等を含む。）

なお、上記に掲げたものはあくまで例示であり、これらの他に説明すべき事項があれば、譲渡会社等は当該事項についても説明することが望まれます。

譲渡会社等が、承継予定労働者の労働契約に関し、その労働条件を変更して譲受会社等に承継させる場合には、労働条件の変更について承継予定労働者の同意を得る必要があることに留意が必要です。

② 協議に当たっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、譲渡会社等は、当該労働組合と誠実に協議をする必要があることに留意が必要です。

③ 労働組合法上の団体交渉権との関係

事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関しても、労働組合法第6条の団体交渉権の対象事項になりますので、譲渡会社等は、承継予定労働者との事前の協議が行われていることをもって労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申入れを拒否することができないことに留意が必要です。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、譲渡会社等は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないことに留意が必要です。

④ 協議開始時期

譲渡会社等は、真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて承継予定労働者との事前の協議を行うことが適当です。

⑤ 労働者への情報提供に関する留意事項

譲渡会社等が意図的に虚偽の情報を提供する等により、承継予定労働者から当該労働者の労働契約の承継についての承諾を得た場合には、承継予定労働者によって民法第96条第1項の規定に基づく意思表示の取消しがなされ得ることに留意が必要です。

(参考) 民法第96条(詐欺又は強迫)

第1項 詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる。

(3) 解雇に関して留意すべき事項

事業譲渡に際しても、労働契約法第16条の規定の適用があり、承継予定労働者が、当該承継予定労働者の労働契約の承継について承諾をしなかったことのみを理由とする解雇等、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に該当する解雇は認められないことに留意が必要です。

また、事業譲渡を理由とする解雇についても、整理解雇に関する判例法理の適用があり、承継予定労働者がそれまで従事していた事業を譲渡することのみを理由とする解雇等、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に該当する解雇は、労働契約法第16条の規定により認められないことに留意が必要です。

こうした場合には、譲渡会社等は、承継予定労働者を譲渡する事業部門以外の事業部門に配置転換を行う等、当該労働者との雇用関係を維持するための相応の措置を講ずる必要があることに留意が必要です。

(参考) 労働契約法第16条(解雇の無効)

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。

「整理解雇の4要件(4要素)」(累次の裁判例により確立)

- ① 経営上の事情により人員整理をする必要があること(人員削減の必要性)
- ② 解雇を回避するための努力を十分に行ったこと(解雇回避の努力)
- ③ 解雇対象者の人選が合理的であること(人選の合理性)
- ④ 対象労働者や労働組合に対し十分な説明と協議を行ったこと(手続の妥当性)

(4) その他の留意事項

承継予定労働者の選定を行うに際し、譲渡会社等又は譲受会社等は、労働組合の組合員に対する不利益な取扱い等の不当労働行為その他の法律に違反する取扱いを行ってはならないことに留意が必要です。

【参考となる裁判例等】

- ・組合員を不採用とした譲受会社の不当労働行為を認めた事案として、
青山会事件（東京高裁平成14年2月27日判決）（→P6参照）
吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平成21年9月16日命令）（→P6参照）

また、事業譲渡時の労働契約の承継の有無や労働条件の変更に、裁判例においても、労働契約の承継についての黙示の合意の認定や、いわゆる法人格否認の法理、いわゆる公序良俗違反の法理等を用いて、個別の事案に即して、承継から排除された労働者の承継を認める等の救済がなされていることに留意が必要です。

【参考となる裁判例等】

- ・譲渡会社及び譲受会社間の実質的同質性を認めて事実上の営業（会社法の制定により、「営業」から「事業」に用語の整理がなされています。）の包括承継に伴う労働契約の承継の黙示の合意を認めた事案として、Aラーメン事件（仙台高裁平成20年7月25日判決）（→P7参照）
- ・いわゆる法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めた事案として、日本言語研究所ほか事件（東京地裁平成21年12月10日判決）（→P7参照）
- ・法人格否認の法理により雇用関係の責任を親会社に認めた事案として、第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平成19年10月26日判決）（→P8参照）
- ・従業員を個別に排除する目的で合意した不承継特約の合意を民法第90条（公序良俗違反の法理）違反として無効とし、承継合意のみを有効とした事案として、勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高裁平成17年5月31日判決）（→P8参照）

2. 労働組合等との手続等に関する事項

（1）労働組合等との協議等に関して留意すべき事項

① 労働組合等との事前の協議等

譲渡会社等は、事業譲渡に当たり、労働組合等との協議その他これに準ずる方法によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることが適当です。

「その他これに準ずる方法」としては、名称のいかんを問わず、労働者の理解と協力を得るために、労使対等の立場に立ち誠意をもって協議が行われることが確保される場において協議することが含まれます。

② 協議の対象事項

譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、以下の事項等が考えられます。

- 事業譲渡を行う背景及び理由
- 譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項
- 承継予定労働者の範囲
- 労働協約の承継に関する事項

なお、上記に掲げたものはあくまで例示であり、これらの他に説明すべき事項があれば、譲渡会社等は当該事項についても説明することが望まれます。

③ 労働組合法上の団体交渉権との関係

事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、当該手続が行われていることをもって労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないことに留意が必要です。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、譲渡会社等は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないことに留意が必要です。

④ 開始時期等

労働組合等との手続は、承継予定労働者との協議の開始までに開始され、その後も必要に応じて適宜行われることが適当です。

(2) 団体交渉に関して留意すべき事項

団体交渉に必ずすべき使用者の判断に当たっては、「最高裁判所の判例において、『一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものである』が、雇用主以外の事業主であっても、『その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて』使用者に当たると解されていること等、これまでの裁判例等の蓄積があること」に留意が必要です。

また、譲受会社等が、団体交渉の申入れの時点から「近接した時期」に譲渡会社等の労働組合の「組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する」場合であれば、事業譲渡前であっても労働組合法上の使用者に該当するとされた命令例があることにも留意が必要です。

これらの使用者の判断については、個々の事例での判断となりますが、以下の裁判例を参考にしてください。

【参考となる裁判例等】

- 雇用主以外の事業主であっても、労働組合法上の使用者にあたることとされた事案として、朝日放送事件（最高裁第3小法廷平成7年2月28日 判決）（→P9参照）
- 譲受会社が、事業譲渡前でも労働組合法上の使用者に該当するとされた事案として、盛岡観山荘病院 不当労働行為再審査事件（中労委平成20年2月20日 命令）（→P9参照）

第3 合併に当たって留意すべき事項

合併における権利義務の承継の性質は、いわゆる包括承継であるため、合併により消滅する会社等との間で締結している労働者の労働契約は、合併後存続する会社等又は合併により設立される会社等に包括的に承継されます。このため、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま維持されることに留意が必要です。

主な裁判例・命令

▶ 組合員を不採用とした譲受会社等の不当労働行為を認めた事案

◇ 青山会事件（東京高裁平成 14 年 2 月 27 日 判決）

【事案の概要】

- ・ 医療法人 X 経営の x 病院が閉鎖され、医療法人 Y が x 病院の施設、業務等を引き継いで y 病院を開設した際、x 病院に勤務していた労働組合員 A1、A2 の 2 名（看護助手・准看護婦）が y 病院に採用されなかった。
この不採用が労働組合法の不当労働行為であるとして地方労働委員会が採用等を命ずる救済命令を発し、中央労働委員会も再審査申立てを棄却する旨の命令を発したため、Y がその取消しを求めて提訴した事案。
- ・ 1 審（東京地裁）は中央労働委員会の命令に違法はなく、Y の請求に理由はないものとして棄却した。Y はこれを不服として控訴した。

【判決の要旨】

- ・ 本件譲渡は、病院経営という事業目的のため組織化され、有機的一体として機能する X の財産の譲渡を受け、事業を受け継いだものといえることができるから、商法上の営業譲渡に類似するものといえることができる。
- ・ 営業譲渡の場合、譲渡人と被用者との雇用関係を譲受人が承継するかどうかは、原則として、当事者の合意により自由に定め得るものと解される。しかしながら、契約自由の原則とはいえ、当該契約の内容が我が国の法秩序に照らして許容されないことがあり得るのは当然である。
- ・ y 病院の採用の実態をみると、x 病院の職員、特に数も多数を占める看護課の職員については、A1、A2 を除いて、採用を希望する者全員について採用面接し、採用を希望し、賃金等の条件面の折り合いが付いた者全員を採用しているのであって、採用の実態は、新規採用と言うよりも、雇用関係の承継に等しいものとなっている。
- ・ X と Y との契約において、X の職員の雇用契約上の地位を承継せず、雇用するかどうかは Y の専権事項とする旨が合意されているが、採用の実態にかんがみれば、この合意は労働組合及び A1、A2 を嫌悪した結果これを排除することを主たる目的としていたものと推認され、かかる目的をもってされた合意は、労働組合法の規定の適用を免れるための脱法的手段としてされたものと見るのが相当である。したがって、本件不採用は従来からの組合活動を嫌悪して解雇したに等しく、不利益取扱いとして不当労働行為に当たる。

◇ 吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平成 21 年 9 月 16 日 命令）

【事案の概要】

- ・ X 社が解散しその組合員を解雇し、さらに、X 社の事業の一部を引き継いだ Y 社が X 社の組合員以外の者を雇い入れる一方で組合員のみを雇い入れなかったことが、不当労働行為であるとして救済申立てを行った事案。
- ・ 初審は、X 社の解散及び組合員の解雇は偽装解散であり不当労働行為に該当するとして、その責任を承継した Y 社に対し組合員への解雇がなかったものとして取り扱う旨の救済命令を発した。これに不服として Y は再審査を申し立てた。

【命令の要旨】

- ・ X 社及び Y 社の両社は、X 社解散前より長らく A 社長（両社の代表取締役）の強力な支配力・影響力の下で、実質的に一つの経営体として運営されてきた（略）、X 社が従業員全員を解雇し、Y 社が組合員以外の者を雇い入れる一方で、組合員のみを雇い入れなかったことは、一つの経営体としての両社が A 社長の組合嫌悪の念に基づき、X 社の事業の一部を Y 社に事実上引き継ぎ両社の事業を實際上 Y 社に集約する施策を利用して、組合及び組合員の排除を行ったものとみざるを得ない。
よって、両社における本件会社解散・事業の一部引継ぎを利用した本件解雇及び本件雇入れ拒否は不当労働行為に該当する。

▶ 譲渡会社及び譲受会社間の実質的同質性を認めて事実上の営業の包括承継に伴う労働契約の承継の黙示の合意を認めた事案

◇ Aラーメン事件（仙台高裁平成20年7月25日 判決）

【事案の概要】

- ラーメン店経営のX社（Y代表取締役）は社員総会の決議により解散し、それ以降Yが個人で同じ屋号「Aラーメン」で当該ラーメン店を経営してきた。その後、X社及びYに雇用されていたAは退職に当たり、X社との雇用契約に基づいて発生した時間外手当等の支払いをYに求めた事案。
- 1審（仙台地裁）は、X社とYの間に明示的な営業譲渡契約はないが、従業員の雇用関係を含めたラーメン店「Aラーメン」の営業をX社から譲り受けたものとして、Aの請求を認容した。Yはこれを不服として控訴した。

【判決の要旨】

- X社とYの間には実質的同質性が認められ、X社の営業については実質的同一性を有するYがこれを事実上包括的に承継したものであるというべきである。
- X社の解散の前後を通じ、Aを含む従業員の労働条件に何ら変化がなく、Aが、X社から解雇通告を受けたり、解雇予告手当の支払を受けたりしておらず、Yとの間で新たに雇用契約も締結していないという事情に照らせば、X社とYとの間で、上記の事実上の営業の包括的承継に伴いX社と従業員との間の労働契約も承継することが黙示に合意されていたものと認められ、Aも、特段異議を述べていないから、X社からYへの労働契約の承継に黙示の承諾を与えていたと認められる。

▶ 法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めた事案

◇ 日本言語研究所ほか事件（東京地裁平成21年12月10日 判決）

【事案の概要】

- Aはかつて雇用されていたX社が倒産したことから、X社に対する雇用契約上の地位確認及び未払賃金等の支払を命じる確定判決の実現が不可能になった。X社は、Aその他の債権者に対する未払賃金等の債務を免ずる目的で自社を事実上倒産させ、経営実態がほとんど同一のY1社及びY2社に営業等の大半を譲渡するなどして、法人格を濫用したものであるとして、法人格否認の法理に基づき、AがY1社に対し雇用契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。

【判決の要旨】

- もともとY1社・Y2社はX社の一営業部門たる性質を有し、（略）B（X社代表取締役）は、X社及びY1社・Y2社を自己の意のままに管理支配できる地位にあったというべきである。
そして（略）X社は、（略）その営業権のすべてをY1社・Y2社に譲渡し、その結果、X社は多額の累積未払賃金債務を残したまま倒産し、Y1社・Y2社は、従前、X社が行っていたものと実質的に同一の事業を継続しているのであって、これらの事実を鑑みれば、X社は、Aその他の債権者に対して負担する多額の未払賃金等の債務を免れる目的で、営業権のすべてをY1社・Y2社に承継させ、自らを倒産させたものと認めるのが相当である。したがって、X社の倒産及びY1社・Y2社への営業権の承継は、Aその他の債権者に対するX社の債務の逸脱を目的としてされた会社制度の濫用というべきである。
そうすると、法人格否認の法理により、Y1社は、Aに対しては、信義則上、X社とは別異の法人格であることを主張することができず、Aに対してX社が前訴判決で命じられた内容について、X社と並んで責任を負わなければならない。

▶ 法人格否認の法理により雇用関係の責任を親会社に認めた事案

◇ 第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平成 19 年 10 月 26 日 判決）

【事案の概要】

- タクシー事業を営むX社は株主総会の決議により解散し、その従業員であったAらが、X社の解散及びそれを理由とする組合員であるAらの解雇について、
 - ① X社の親会社であるZ社（X社及びY社の全株式を所有）が労働組合を壊滅させる目的で行った不当労働行為であると主張して、Z社に対し法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めるとともに、
 - ② X社と同じ営業区域においてタクシー事業を営むY社に対し、Y社はZ社の指示の下、X社の事業を承継したものであるなどと主張して、法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。
- 1 審（大阪地裁堺支部）は、Z社は組合を排斥する目的でX社の法人格を違法に濫用しX社を解散し、また、X社と同一の事業をY社が継続していることから偽装解散に当たるとした上で、X社と同一の事業を継続し、法人格が形骸化しているとは認められないY社に対して雇用契約上の責任を追及することはできるが、Z社に対しては雇用契約上の責任を追及することはできないとした。Aら及びY社・Z社はこれを不服として双方控訴した。

【判決の要旨】

- 本件においては、X社の法人格が完全に形骸化しているとはいえないけれども、親会社であるZ社による子会社であるX社の実質的・現実的支配がなされている状況の下において、組合を壊滅させる違法・不当な目的で子会社であるX社の解散決議がなされ、かつ、X社が真実解散されたものではなく偽装解散であると認められる場合に該当するので、組合員であるAらは、親会社であるZ社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして、Z社に対して、X社解散後も継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及することができる。

▶ 従業員を個別に排除する目的で合意した不承継特約の合意を民法第 90 条違反として無効とし、承継合意のみを有効とした事案

◇ 勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高裁平成 17 年 5 月 31 日 判決）

【事案の概要】

- X社は、Y社との間でY社へ営業の全部を譲渡する契約を締結し、また、その日に株主総会でその営業譲渡契約を承認するとともにX社の解散を議決した。同契約4条において、Y社は、X社の従業員の雇用を引き継がないが、X社の従業員でY社での再就職を希望し、かつX社がY社に通知した者については新たに雇用することが定められた。

また、X社とY社との間で、本件営業譲渡契約の締結時までに、①X社と従業員との労働契約をY社との関係で移行させる、②賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のあるX社の従業員については前記移行を個別に排除する、③この目的を達成する手段としてX社の従業員全員に退職届を提出させ、退職届を提出した者をY社が再雇用するという形式を採るものとし、退職届を提出しない従業員に対しては、X社において会社解散を理由とする解雇に付する、との合意がなされた。

退職届を提出しなかったAらは、X社から解散を理由に解雇され、Y社に雇用されなかったことから、AらがY社との労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案。
- 1 審（横浜地裁）は上記合意の②、③は民法90条に違反するとして無効とし、①のみが有効として雇用の承継を認めた。Y社はこれを不服として控訴した。

【判決の要旨】

- 本件解雇は、会社解散を理由としているが、実際には、Y社の賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員を個別に排除する目的に行われたものであり、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないから、解雇権の濫用として無効である。

- 上記の合意の②、③の合意部分は、民法90条に違反して無効である。上記合意の目的と符節を合わせた本件営業譲渡契約4条も民法90条に違反して無効になる。
したがって、上記合意は、X社と従業員との労働契約を、(略) Y社との関係で移行させるという原則部分のみが有効なものとして残存することとなる。
- 本件解雇が無効となることによって本件解散時においてX社の従業員としての地位を有することとなるAらについては、上記合意の原則部分に従って、Y社に対する関係で、本件営業譲渡が効力を生じる日をもって、本件労働契約の当事者としての地位が承継される。

▶ 団体交渉に必ずすべき使用者に関する判例

◇ 朝日放送事件（最高裁第3小法廷平成7年2月28日 判決）

【事案の概要】

- 本件は、テレビの放送事業等を営む会社（被上告人）が、組合から申入れのあった下請労働者に関する事項を議題とする団体交渉を、同人らの使用者ではないとの理由で拒否したこと、会社の職制が組合員に対して行った脱退勧奨等が不当労働行為であるとして申立てがあった事案である。初審の一部救済命令に対し、当該会社から再審査の申立てがなされ、中労委は、同命令を一部変更し、就労にかかる諸条件に関する団交承諾等を命じた。当該会社は、これを不服として、東京地裁に訴えを提起したが、棄却されたため、さらに控訴していたところ、東京高裁は原判決及び中労委命令を取り消すとの判決を言い渡し、中労委が上告していた。

【判決の要旨】

- 本件請負3社は、被上告人とは別個独立の事業主体として、テレビの番組制作の業務につき被上告人との間の請負契約に基づき、その雇用する従業員を被上告人の下に派遣してその業務に従事させていたものであり、もとより、被上告人は当該従業員に対する関係で労働契約上の雇用主に当たるものではない。しかしながら、被上告人は、本件請負3社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき管理しており、当該従業員の基本的な労働条件について、雇用主である請負3社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったものというべきであるから、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たると解するのが相当であり、自ら決定できる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り、正当な理由がなければ団交を拒否できないというべきである。よって、使用者でないことを理由とする本件団交拒否は正当な理由がなく、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

▶ 譲受先の使用者性を認めた命令例

◇ 盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件（中労委平成20年2月20日 命令）

【事案の概要】

- 個人病院（旧病院）の開設者Xの死亡に伴い、その相続人から裁判所の競売手続を通して病院資産を取得した上、同じ名称を使用して病院経営を引き継ぎ新たに開設したY（それまで非常勤医師として旧病院で勤務）が、旧病院の従業員で組織する労働組合が申し入れた採用問題等に関する団体交渉に、組合の組合員と雇用関係にないとの理由でYが応じなかったことが不当労働行為であるとして救済申立てをした事案。
- 初審は団交拒否に正当性はないとして不当労働行為とした。これを不服としてYは再審査を申し立てた。

【命令の要旨】

- 本件団交申入れ（注：新病院開設前の段階のもので、その内容は新病院における従業員の労働条件に関するもの）の時点において、Yは本件申入れから15日後には新病院の労働契約上の使用者となることが予定され、組合員を含む旧病院の従業員は引き続き雇用される蓋然性が大きかったといえる。そうすると、Yは近接した時期に、組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する者といえることができるのであり、本件団交申入れ時点において労働契約上の使用者と同視できる者である。
したがって、Yは本件申入れに必ずすべき者として労組法第7条第2号の使用者に該当する。
- Yによる新病院の開設は、新規開設の形式は取っているものの、その実質は旧病院の事業の承継であるといえることができること、Y主導の下に行われた採用方針の決定から具体的な採否の決定に至る一連

の行為の実態は、旧病院から新病院への事業の承継に当たって、新病院の従業員として継続して雇用する者と新病院開設を契機に解雇する者との選別するものであったといえることから、本件における不採用は労組法第7条第2号の適用に当たっては、新病院開設に伴う従業員の新規採用の場合の不採用と同視することは相当ではなく、実質的にはYによる解雇と同視すべきものである。

本件団交申入れ（注；新病院開設時の段階のもの）は、応募した希望者全員の採用を求める形式になっているものの、その実質は、上記のとおり解雇と実質的に同視すべき採用拒否を争って団交を求めるものである。したがって、Yは上記団交申入れにおける団交事項との関係では、労働契約上の使用者と同視すべき者であって、労組法第7条第2号の使用者に該当する。

○厚生労働省告示第三百十八号

事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針を次のように定め、平成二十八年九月一日から適用する。ただし、この告示の適用の日前に事業譲渡に係る契約が締結された場合におけるその事業譲渡については、なお従前の例による。

平成二十八年八月十七日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

第1 趣旨

この指針は、会社等（会社法（平成十七年法律第八十六号）第二条第一号の会社その他事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。以下同じ。）が、事業譲渡又は同法第五編第二章及び第五章の規定による合併（吸収合併又は新設合併をいう。以下同じ。）を行うに当たり、事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者及び使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡及び合併の円滑な実施及び労働者の保護に資するよう、会社等が留意すべき事項について定めたものである。

第2 事業譲渡に当たって留意すべき事項

1 労働者との手続等に関する事項

(1) 労働契約の承継に関する基本原則

事業譲渡における権利義務の承継の性質は、個別の債権者の同意を必要とするいわゆる特定承継であるため、事業譲渡を行う会社等（以下「譲渡会社等」という。）は、労働契約の承継を予定している労働者（以下「承継予定労働者」という。）と譲渡会社等との間で締結している労働契約を、当該事業を譲り受ける会社等（以下「譲受会社等」という。）に承継させる場合には、承継予定労働者から、個別の承諾（民法（明治二十九年法律第八十九号）第六百二十五条第一項の規定に基づく承諾をいう。以下同じ。）を得る必要があること。

(2) 承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項

承継予定労働者から労働契約の承継の承諾を得るに当たっては、以下のことに留意すべきであること。

イ 承継予定労働者との事前の協議等

譲渡会社等は、承継予定労働者から承諾を得るに当たっては、真意による承諾を得られるよう、承継予定労働者に対し、事業譲渡に関する全体の状況（譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項を含む。）、承継予定労働者が勤務することとなる譲受会社等の概要及び労働条件（従事することを予定する業務の内容及び就業場所その他の就業形態等を含む。）等について十分に説明し、承諾に向けた協議を行うことが適当であること。

特に譲渡会社等が、承継予定労働者の労働契約に関し、その労働条件を変更して譲受会社等に承継させる場合には、承継予定労働者から当該変更についての同意を得る必要があること。

ロ 協議に当たっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合をイの協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、譲渡会社等は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）第六条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、イの協議が行われていることをもって労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、譲渡会社等は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないものとされていること。

ニ 協議開始時期

譲渡会社等は、承継予定労働者から真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみてイの協議を行うことが適当であること。

ホ 労働者への情報提供に関して留意すべき事項

譲渡会社等が意図的に虚偽の情報を提供すること等により、承継予定労働者から承諾を得た場合には、承継予定労働者によって民法第九十六条第一項の規定に基づく意思表示の取消しがなされ得ること。

(3) 解雇に関して留意すべき事項

承継予定労働者が譲受会社等に当該承継予定労働者の労働契約を承継させることについて承諾をしなかったことのみを理由とする解雇等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に該当する解雇は、労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十六条の規定に基づき、その権利を濫用したものとして認められないものであることに留意すべきであること。

事業譲渡を理由とする解雇についても、整理解雇に関する判例法理の適用があり、承継予定労働者がそれまで従事していた事業を譲渡することのみを理由とする解雇等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に該当する解雇は、労働契約法第十六条の規定により、その権利を濫用したものとして認められないものであることに留意すべきであること。

こうした場合には、譲渡会社等は、承継予定労働者を譲渡する事業部門以外の事業部門に配置転換を行う等、当該労働者との雇用関係を維持するための相応の措置を講ずる必要があることに留意すべきであること。

(4) その他の留意すべき事項

譲渡会社等又は譲受会社等は、承継予定労働者の選定を行うに際し、労働組合の組合員に対する不利益な取扱い等の不当労働行為その他の法律に違反する取扱いを行ってはならない

こと。

また、事業譲渡時の労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関する裁判例においても、労働契約の承継についての黙示の合意の認定、いわゆる法人格否認の法理及びいわゆる公序良俗違反の法理等を用いて、個別の事案に即して、承継から排除された労働者の承継を認める等の救済がなされていることに留意すべきであること。

2 労働組合等との手続等に関する事項

譲渡会社等は、その雇用する労働者の理解と協力を得るため、次の事項に留意すべきであること。

(1) 労働組合等との協議等に関して留意すべき事項

イ 労働組合等との事前の協議等

譲渡会社等は、事業譲渡に当たり、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との協議その他これに準ずる方法によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることが適当であること。

「その他これに準ずる方法」としては、名称のいかんを問わず、労働者の理解と協力を得るために、労使対等の立場に立ち誠意をもって協議が行われることが確保される場において協議することが含まれるものであること。

ロ 対象事項

譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、事業譲渡を行う背景及び理由、譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項、承継予定労働者の範囲及び労働協約の承継に関する事項等が考えられること。

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、イの協議等が行われていることをもって労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、譲渡会社等は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないものとされていること。

ニ 開始時期等

イの協議等は、遅くとも1の(2)のイに規定する承継予定労働者との協議の開始までに開始され、その後も必要に応じて適宜行われることが適当であること。

(2) 団体交渉に関して留意すべき事項

労働組合は、使用者との間で団体交渉を行う権利を有するが、団体交渉に応ずべき使用者の判断に当たっては、最高裁判所の判例において、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものである」が、雇用主以外の事業主であっても、「その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することがで

きる地位にある場合には、その限りにおいて」使用者に当たると解されていること等これまでの裁判例等の蓄積があることに留意すべきであること。

また、譲受会社等が、団体交渉の申入れの時点から「近接した時期」に譲渡会社等の労働組合の「組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する」場合であれば、事業譲渡前であっても労働組合法上の使用者に該当するとされた命令があることにも留意すべきであること。

第3 合併に当たって留意すべき事項

合併における権利義務の承継の性質は、いわゆる包括承継であるため、合併により消滅する会社等との間で締結している労働者の労働契約は、合併後存続する会社等又は合併により設立される会社等に包括的に承継されるものであること。このため、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま維持されるものであること。