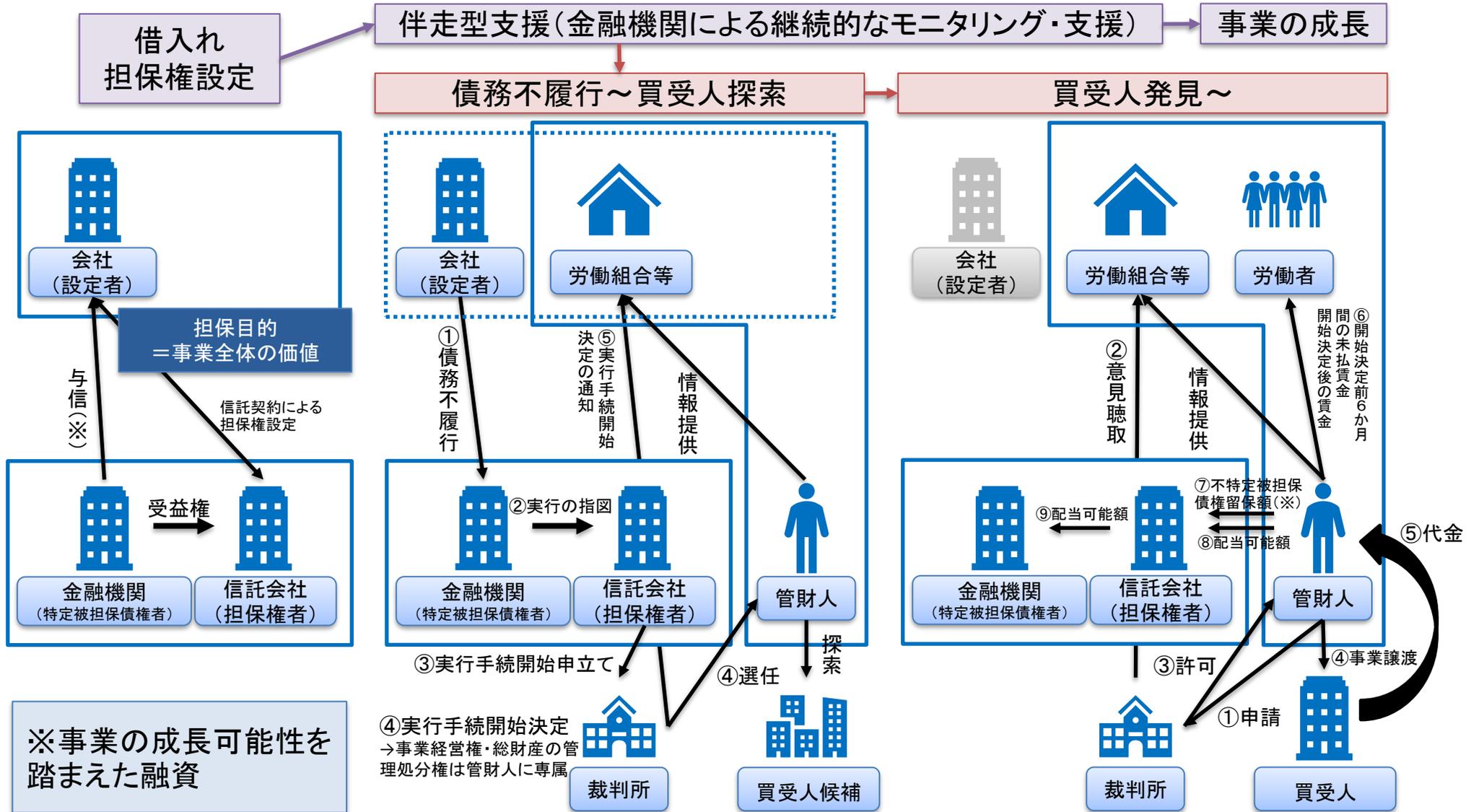


# 組織再編に伴う労働関係に関する制度等 の現状について②

# 企業価値担保制度のイメージ

事業性融資推進法等を基に、労働行政に関係する部分について厚生労働省で作成

※事業譲渡により換価する場合(原則)



## 事業性融資の推進等に関する法律等に関する留意事項 (事業性融資の推進等に関する法律等ガイドライン) について

---

- 2025年5月



金融庁  
Financial Services Agency, the Japanese Government

**・ 担保目的財産の考え方について**

- ✓ 企業価値担保権は、労働者や商取引先を適切に保護し、金融機関による事業の継続及び成長のための支援を円滑にすることを旨とするものであり、事業性に着目した融資実務に適合する新たな選択肢として創設された。
- ✓ 担保目的財産の考え方も、このような目的に適合するものとなっている（将来キャッシュフローを含む事業全体の価値を担保の目的とする）。法においては、これを、債務者の「（一体としての）総財産」を目的とすると表現している。
- ✓ 企業価値担保権は、債務者の個々の財産を固定的に担保の目的とするものではなく、将来のキャッシュフローの源泉となる事業者の総財産（のれんやノウハウ等の無形資産を含む）が一体として担保の目的になることが、明確にされている点に、留意が必要。

**・ 労働契約等における契約上の地位について**

- ✓ 企業価値担保権の設定及び実行それ自体は、企業価値担保権設定者が締結している他の契約の相手方（商取引の相手方、労働者等）を拘束するものではなく、このことは、企業価値担保権が設定されていない場合と同様であることに、留意が必要。
- ✓ 企業価値担保権の設定そのものにより、労働契約その他の契約や労働条件について、変更が生じるものではない。
- ✓ 企業価値担保権者等は労働条件等（債務者における人員整理や労働条件の引下げ等）について決定する等の権限を有するものではなく、企業価値担保権設定の目的も、企業価値担保権者等が労働条件等に影響を及ぼすことでない点に、留意が必要。
- ✓ 金融機関においては、企業価値担保権が設定されている場合に限らず、借り手に対して取引上の優越的な地位を不当に利用し、労働条件の引き下げ強制を含む、取引の条件又は実施について不利益を与えるような行為を行うことは銀行法令等において禁じられていることに、留意が必要。
- ✓ 借り手の事業拡大や経営改善等にあたっては、企業価値担保権が設定されている場合に限られないことではあるものの、まずは経営者が自らの経営の目標や課題を明確に見定め、これを実現・解決するために主体的に取り組んでいくことが重要であり、貸し手には、顧客企業の事業拡大や経営改善等に向けた自助努力を最大限支援していくことが求められることについても、留意が必要。
- ✓ 伴走支援を通じて借り手の事業の継続及び成長を実現するためには労働者からの労務提供が必要不可欠であることや、価値ある事業を継続及び成長させていくことは労働者の雇用の安定の観点などから極めて重要であることを踏まえ、企業価値担保権の制度設計において労働者保護の観点が重要とされたことにも、留意が必要。

## 2. 法第157条関係

## ガイドラインの概要②

### • 担保目的財産の換価の方法について

- ✓ 企業価値担保権の実行においては、事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することが原則となる。
- ✓ 企業価値担保権の実行にあたっては、管財人には、事業譲渡の金額の多寡のみを問題にするのではなく、雇用の維持や取引関係の維持、その他多様な事情を考慮して最も適切な承継先を選定することが求められると考えられる。
- ✓ 実行手続における管財人は、企業価値担保権者のみならず労働者も含めた利害関係人全体に対して善管注意義務を負うことのほか、管財人によるスポンサー選定のあり方が、労働者保護に照らして不相当であり善管注意義務に違反する場合は、労働者・労働組合等を含む利害関係人は裁判所に管財人の解任を請求できることとなることや、管財人が善管注意義務に違反した時は、利害関係人に対し、連帯して損害を賠償する義務を負うことに、留意が必要。

## 3. 法第89条第3項第3号及び第157条第4項第2号等関係

### • 企業価値担保権の実行に係る労働者とのコミュニケーション

- ✓ 労働者には、労働法制上の各種権利（団体交渉等）が保障されているところ、こうした権利を必要に応じて適切に行使できるようにするため、法においては、管財人は労働組合等に対し、労働者（債務者の使用人その他の従業者）の権利の行使に必要な情報を提供するよう努めなければならないとされていることに、留意が必要。

### • 企業価値担保権の設定に係る労働者とのコミュニケーション

- ✓ 事業者においては、企業価値担保権を設定する場合も含め、例えば、労働組合等への情報提供などにより、事業者が置かれている環境や経営課題・資金調達の方法等（担保権が設定される場合には、その内容も含む）について、事業者の状況に応じて労働者と意見交換を図ることが考えられ、労使の意見も踏まえながら、そうした労働組合等への情報提供等の促進に向けて取り組むことが望ましい。

## 4. （補論）労働関係法令との関係についての考え方の整理

- ✓ 企業価値担保権者や特定被担保債権者が「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」場合や、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」場合等には、労働組合法上の使用者性を有する可能性があることに、留意が必要。
- ✓ 企業価値担保権の実行手続における管財人は、労働組合法上の使用者の地位を承継すると解され、その権限に関し労働組合等からの団体交渉に応じる義務があると考えられる。
- ✓ 実行手続における労働契約の承継あるいは終了にあたっては、法人格否認の法理や公序良俗違反の法理、労働契約法第16条の規定、整理解雇に関する裁判例の考え方等、従来の労働法制上のルール・指針が適用されることにも、留意が必要。

# 事業性融資推進法ガイドライン適用後の企業価値担保制度のイメージ

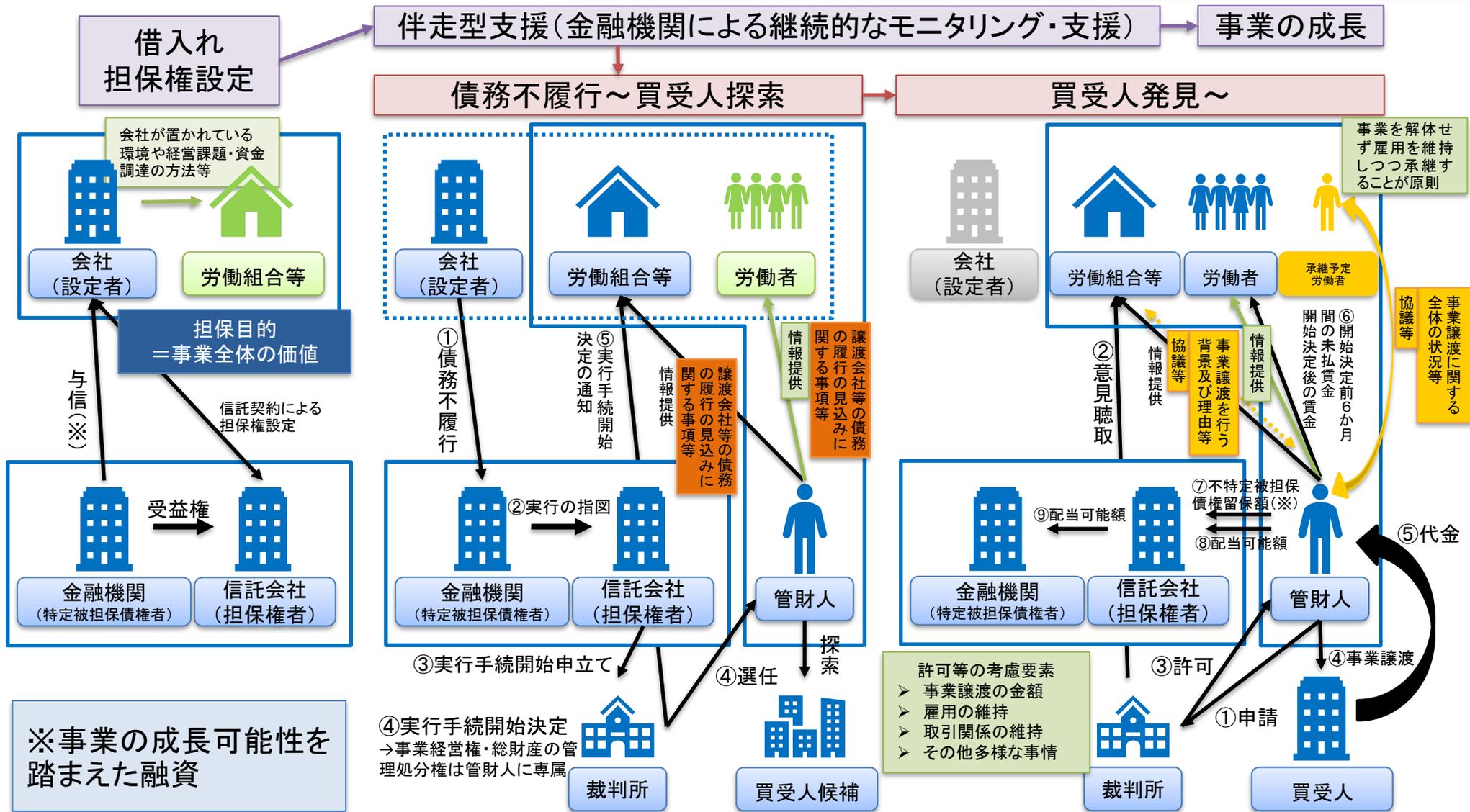
事業性融資推進法等を基に、労働行政に関係する部分について厚生労働省で作成

※事業譲渡により換価する場合(原則)

緑色: 事業性融資推進法ガイドラインにより行うことが考えられる情報提供等

橙色: 事業性融資推進法ガイドラインが参照する、事業譲渡等指針や労働契約承継法指針により適当とされる情報提供

黄色: 事業譲渡等指針により適当とされる事業譲渡前の協議等



※事業の成長可能性を踏まえた融資

(注) 労働組合法上の使用者: 「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」場合や、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」場合等には、労働組合法上の使用者性を有する可能性がある。

※会社の破産手続で開始決定前6か月より前の未払賃金に配当可