

これまでの組織再編部会における主な御意見

第 1 事業譲渡時における労働者保護に関するもの

1 事業性融資推進法における附帯決議前段の議論

(労働者代表委員)

- ・ 企業価値担保権は、労働契約も担保の対象になっており、ほかの担保権とは異なる特徴を持っているため、担保権設定時及び実行前後における労働組合等への事前の情報提供や誠実な協議の実効性を高めることは非常に重要である。
- ・ 金融事業者に外堀も内堀も完全に埋められた状態で、譲渡先との交渉の余地も皆無な場合もあり、企業価値担保権の活用による懸念を払拭するためには、譲受会社が労働者との転籍に伴う責任を負うことや、その具体的な内容を明らかにさせることが必要である。
- ・ 企業価値担保権の実行時における事業譲渡に際し、管財人や担保権者が行うべき取り組みについても検討が必要。

(使用者代表委員)

- ・ 企業価値担保権は、担保目的財産が労働契約の使用者の地位を含めた総財産であること、事業の継続等を制度趣旨とすることから、未払賃金債権の優先弁済や雇用を維持したままの一体換価の原則など、労働者保護に資する内容が相応に多く盛り込まれており、他の担保権にはない特別な仕組みになっている。
- ・ 一方で、企業価値担保権も他の担保権と同様、担保法制の体系の中で創設されたものであり、企業価値担保権について議論するに当たっては、制度特性と関連法制の体系を踏まえつつ、担保法制または類似の制度、基本法令との整合性という観点からも考えていく必要がある。制度特性からの検討と関連法制を俯瞰した検討という両面から議論する必要がある。
- ・ 担保権実行の場面においては労使コミュニケーションがとりわけ重要になると

考えるが、過半数組合がない企業や成熟した労使関係の構築が困難な場合が想定されることも踏まえ、企業ごとの実態を踏まえた検討が必要。

- 労使コミュニケーションの成熟度というのはかなり企業によっても違いがあることから、(施行後に) 企業価値担保権が上手くいった事例などを拾いながら、周知していくことが必要ではないか。
- 事業譲渡等指針の見直しの議論の中で、企業価値担保権の実行手続について、ガイドラインの内容を超えて過度な労働者保護に関するルールや画一的なルールを設けると、企業価値担保権の選択を妨げる可能性もある。
- また、スポンサー企業のなり手が現れにくくなり、結果として、労働者の雇用機会が失われてしまうことにもなりかねない。円滑な組織再編が結果として労働者保護につながる側面も十分踏まえ、バランスの取れた検討及び議論が必要。

2 事業性融資推進法における附帯決議後段の議論

(労働者代表委員)

- 組織再編時における労働者保護の施策は十分ではないと認識しており、事業譲渡等指針の見直しにとどまらず、法律への格上げも含めて検討することが重要。
- 事業譲渡時において、原則は全て労働契約を承継するとした上で、異議申立権を認めるほか、労働契約が承継されない場合も含めて、譲渡会社及び譲受会社の双方に労働組合等との手続や協議を課すというような労働者保護のルールの整備を進めることが重要。
- 事業譲渡においても会社分割と同様に、労働者等への通知や異議申立てなどの労働契約承継法のルールを参考にしながら、踏み込んだ検討を進めるべき。
- 法律において労働者の意見聴取、または労働組合との事前協議を義務づけるべき。
- 労働組合等のサポートもない中で、譲受会社への移転や承継、譲渡会社への残留、または労働条件の低下などを拒否できる労働者がどれだけいるのか。不本意

ながらも同意せざるを得ない労働者が大半であるのが現実ではないか。

- 事業譲渡においても、民事再生法における労働組合からの意見聴取や裁判所及び監督委員の関与といった法的手続を設けることが有効である。
- 事業譲渡の対象となっている事業に従事している労働者全員との間で事前の協議を行う必要がある。労働者との協議に加えて、労働組合がない職場においては、集団的な労使協議のあり方など、実際の状況に合わせて実効性を高める観点で、必要な対策は何なのか検討する必要がある。
- 事業譲渡において譲受会社に何らかの手続や協議を課していないということは問題ではないか。
- 会社分割の場合においては、2016年の承継法施行規則及び承継法指針の見直しにおいて、転籍させる場合であっても通知や労働者との個別協議等の手続を省略できないということが明示されたように、事業譲渡においてもルールとして明確化していく必要があるのではないか。

(使用者代表委員)

- 事業譲渡においては、経営状態がかなり悪化をする中でどう雇用を維持していくかにフォーカスに当たるような事例が多いと考えており、そのような実態を踏まえれば、法令ですべからく契約の自動承継を義務づけることは雇用機会を狭めることが懸念される。

第2 企業組織の再編時における労働者保護全般に関するもの

1 事業性融資推進法における附帯決議後段の議論

(労働者代表委員)

- 企業価値担保権の創設に伴う事業譲渡等指針の一部見直しにとどまることなく、事業譲渡をはじめとする組織再編全般における労働者保護の法的ルールの整備に前向きに取り組んでいくことが重要。
- 会社分割時の労働契約承継法に定めがある労働契約や労働協約の承継ルール、労働者からの異議申立て、労働組合との協議や情報提供義務などの手続ルールのほか、労組法上の使用者性の明確化といったものについても具体的な検討を進めるべき。
- 事業再編については、4つの前提条件がクリアになって初めて、具体的な労使協議が実効性をもち、労働者も事業再編を前向きに捉えることができるのではないか。具体的には、①経営上、組織再編を行わなければならない理由、②組織再編を避けるために取った経営上の対策、③具体的再編案の経営上の妥当性、④事業再編を実施した場合の経営改善の見込みである。
- 組織再編時における労働者保護の観点からは実質的な労使協議は不可欠であり、事業譲渡時に労働組合等への事前の情報提供や協議がどれほど行われているかについて実態を把握し、これを踏まえてどのような法整備が求められるのか具体的に検討することが重要。
- 会社分割時の労働契約承継法における7条措置、5条協議、2条通知、いずれも分割会社だけに義務ないし努力義務が課されているところ、同義務を承継会社等に拡大する必要がある。
- 組織再編における使用者性の課題についても、重大な論点として掲げ、法的なルールを課していく方向での検討が必要。
- M&A における株式移転や株式譲渡などのケースでは、労働契約の承継の課題は生じない一方で、使用者性の課題であるとか、労働組合の切り崩しを目的とする

不当労働行為などの労使関係上の課題が実際には生じており、こうした課題や実態をしっかりと把握した上で、法制面での対応の必要性について検討を行う必要がある。

(使用者代表委員)

- 労働者代表委員から意見のあった組織再編全般を踏まえた労働者保護のルールの整備に関する検討に関しては、円滑な企業再編と労働者の保護のバランスの取れた議論が進むことを期待している。
- 過度なルールや画一的なルールを設けてしまうと譲受会社であるスポンサー企業のなり手が現れにくくなって、結果として労働者の雇用機会が失われてしまう可能性もあるのではないか。
- 事業再編の手法について、合併や会社分割、事業譲渡、株式の譲渡、交換等があるが、それぞれの制度の中で趣旨や目的、使用場面など、取扱いの異なることがあることから、これらの多様性を踏まえて議論することが重要。
- それぞれの企業における労使コミュニケーションの習熟度は多様であることから、集団的な労働条件設定に関する協議を何らか義務化しても、果たして組合がないところでワークするのか疑問である。労働組合に限らず、労働者組織がある場合には、一段と高い協議の在り方を検討するということも建設的な議論につながるのではないか。
- 労働契約承継法の手続上、労働者等への通知と労働者からの異議申立は書面で行うこととなっているが、通知の電子化は、紛失リスクの低減や円滑な手続に資することから、協議の時間を確保する上でも労働者保護に資するのではないか。他の適切な場での議論も含めて検討すべき。