

事業性融資推進法の施行に向けた事業譲渡等指針の見直しについて

厚生労働省 労働基準局労働関係法課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

事業性融資推進法の附帯決議について

事業性融資推進法の成立

- 有形資産に乏しいスタートアップ等が、不動産担保や経営者保証によらず、事業の実態や将来性に着目した融資を受けやすくなるよう、「企業価値担保権(※1)」を創設するもの

※1 労働契約上の使用者の地位を含む事業全体を担保とする制度

- 令和6年6月14日公布

施行日は「公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日(※2)」

※2 令和8年5月25日施行

事業性融資推進法 附帯決議(衆・参)(抄)

- 「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」(※3)については、政府において、専門的な検討の場を設け、新たな企業価値担保権の創設を踏まえて必要な見直し等を行うこと。

※3 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

- 加えて、合併・事業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題については、その実態把握を行うとともに、速やかに検討を進め、結論を得た後、必要に応じて立法上の措置を講ずること。

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(実行手続開始決定後)

	見直しのポイント	(案)	参考
①	管財人に関する基本的な考え方	管財人は、企業価値担保権の実行手続開始の決定と同時に、裁判所によって選任され、裁判所が監督するものであること。	・事業性融資推進法第88条第1項「<u>裁判所は、実行手続開始の決定と同時に、一人又は数人の管財人を選任し、かつ、劣後債権の届出をすべき期間及び配当債権の調査をするための期間を定めなければならない。</u>」 ・事業性融資推進法第110条第1項「<u>管財人は、裁判所が監督する。</u>」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(実行手続開始決定後)

	見直しのポイント	(案)	参考
②	管財人に関する基本的な考え方	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适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。	・事業性融資推進法第110条2項 「裁判所は、管財人が債務者の業務及び財産の管理を適切に行っていないとき、その他重要な事由があるときは、利害関係人の申立てにより又は職権で、管財人を解任することができる。(略)」 ・「事業性融資の推進等に関する法律等に関する留意事項について(事業性融資の推進等に関する法律等ガイドライン)」(令和7年5月)(※)13頁 「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認められるほか、<u>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适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。</u>」 ※以下「事業性融資推進法ガイドライン」という。

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(実行手続開始決定後)

	見直しのポイント	(案)	参考
③	管財人に関する基本的な考え方	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ものであり、また、管財人が前記の義務に違反したときは、その管財人は、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。	・事業性融資推進法第121条第1項 「管財人は、善良な管理者の注意をもって、その職務を行わなければならない。」 ・事業性融資推進法第121条第2項 「管財人が前項の注意を怠ったときは、その管財人は、<u>利害関係人に対し、連帯して損害を賠償する義務を負う。</u>」 ・事業性融資推進法ガイドライン7頁 「労働者・労働組合等を含めた利害関係人全体から見て公正な実行手続を実現するため、実行手続における管財人は、<u>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</u>（法第121条第1項）こと」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(実行手続開始決定後)

	見直しのポイント	(案)	参考
④	管財人に関する基本的な考え方	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からの団体交渉に応じる義務があると考えられること。	・事業性融資推進法ガイドライン12頁「 <u>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。</u> このことは、雇用関係についての管理処分権(破産法第78条第1項)に基づいて使用者としての地位を認められる破産管財人に、使用者としての義務の一環として、団体交渉応諾義務(労働組合法第7条第2項)も課されると解されていること等とも整合的である。」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(債務不履行～買受人探索)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑤	管財人と労働組合等とのコミュニケーション	管財人が、その職務を行うに当たっては、事業性融資推進法第百二十二条の規定に基づき、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に努めなければならないこと。	・事業性融資推進法第122条 「管財人は、労働組合等に対し、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に努めなければならない。」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(債務不履行～買受人探索)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑥	管財人と個々の労働者とのコミュニケーション	管財人が、個々の労働者に対して、労働法制上の各種権利(団体交渉等)の行使に必要な情報を提供することが考えられること。	・事業性融資推進法ガイドライン9頁 「また、 <u>個々の労働者に対しても、上記の権利の行使に必要な情報を提供することが考えられる。</u> 」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(債務不履行～買受人探索)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑦	管財人と労働組合等及び個々の労働者とのコミュニケーションにおける対象事項	管財人が、労働組合等や個々の労働者に対して情報提供を行うに当たっては、この指針の第2の1の(2)のイに規定する留意すべき事項に加えて、分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針(平成十二年労働省告示第百二十七号)の第2の4「労働者の理解と協力に関する事項」に規定する事項を参考にすることが考えられること。	・事業性融資推進法ガイドライン9頁「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(法第122条)ことに、留意が必要である。当該情報提供にあたっては、労働者保護の実効性を高める観点から、「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等における留意事項」及び「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」第2の4「労働者の理解と協力に関する事項」等の指針を参考にし、また、個々の労働者に対しても、上記の権利の行使に必要な情報を提供することが考えられる。」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(買受人発見～)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑧	事業譲渡に当たって留意すべきと考えられる事項	管財人は、企業価値担保権の実行における事業譲渡を行うに当たり、この指針の第2の1の(2)及び2の(1)に規定する労働者及び労働組合等との協議等を行うこと。	

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(買受人発見～)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑨	事業譲渡に当たって留意すべきと考えられる事項	管財人が行う、労働組合等や個々の労働者に対する情報提供等は、企業価値担保権の実行手続開始決定後、必要に応じて適宜行われること。	

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(買受人発見～)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑩	労働契約の承継に関する考え方	事業性融資推進法第百五十七条第一項の規定による営業又は事業の譲渡については、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こと。	・事業性融資推進法第157条第1項 「担保目的財産の換価は、裁判所の許可を得て、<u>営業又は事業の譲渡</u>によってする。」 ・「金融審議会「事業性に着目した融資実務を支える制度のあり方等に関するワーキング・グループ」報告」(令和5年2月)(※)20～21頁 「<u>換価の方法については、雇用を維持しつつ承継するなど事業を解体せずに換価することを原則とし、</u>」 ・事業性融資推進法ガイドライン6頁 「<u>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</u>」 ※以下「金融審WG報告」という。

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(買受人発見～)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑪	買受人の選定に際しての考慮要素	管財人による譲受会社等の選定及び担保目的財産の換価に際しては、裁判所の許可を受ける必要があり、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こと。	・金融審WG報告31頁 「<u>管財人によるスポンサー選定及び上記の裁判所の許可に際しては、倒産手続における事業譲渡と同様に、事業譲渡の金額の多寡のみを問題にするのではなくて、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。</u>」 ・事業性融資推進法ガイドライン6頁 「<u>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。</u>」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(借入れ担保権設定)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑫	会社が行うことが望ましい事項	会社においては、企業価値担保権を設定する場合に、会社が置かれている環境や経営課題等について、会社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、労働者及び労働組合等の意見も踏まえながら、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こと。	・金融審WG報告34頁 「事業成長担保権の<u>設定の際に、労働者の理解と協力を得るべく、担保権の内容を含め、企業が置かれている環境や経営課題などを併せて労働者とコミュニケーションを図ることが考えられ、労使関係者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れる。</u>」 ・事業性融資推進法ガイドライン10頁 「事業者においては、<u>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。</u>」

事業譲渡等指針の必要な見直しの方向性について

(借入れ担保権設定～)

	見直しのポイント	(案)	参考
⑬	企業価値担保権者や特定被担保債権者に関する基本的な考え方	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、留意が必要であること。	・事業性融資推進法ガイドライン11頁「<u>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、留意が必要である。</u>」

(参考)

管財人と労働組合等及び個々の労働者とのコミュニケーションにおける対象事項

事業譲渡等指針第2の1の(2)のイ

○ 十分に説明すべき事項

- ・ 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

労働契約承継法指針第2の4の(1)のイ

○ 十分に説明すべき事項

- ・ 会社分割の効力発生日以後、当該労働者が勤務することとなる会社の概要
- ・ 会社分割の効力発生日以後、分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項
- ・ 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの考え方 等

○ 本人の希望を聴取した上で協議を行う事項

- ・ 労働契約の承継の有無
- ・ 承継するとした場合又は承継しないとした場合に従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態 等

労働契約承継法指針第2の4の(2)のロ

○ 雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項

- ・ 会社分割をする背景及び理由
- ・ 分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項
- ・ 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの判断基準
- ・ 労働協約の承継に関する事項
- ・ 会社分割に当たり、労働者との間に生じた問題の解決手続 等