

フリーディスカッション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）

- ・ 事業譲渡時における解雇や労働条件の不利益変更などの課題については、企業価値担保権が実行される場面を含めて、喫緊の課題であり、法制化を含めて検討を行うべき。
- ・ 企業価値担保権の実行時において、労働債権等の優先弁済やカーブアウト等の手続が設けられているところ、労働者がそうした権利を有しているということを踏まえて、管財人は情報提供を行うべきであることを明確に示していただきたい。
- ・ 事業性融資推進法ガイドラインに記載されているように、企業価値担保権の設定時における労働者とのコミュニケーションは重要であり、その際も労働組合等に必要な情報提供等がされるよう、取組を促す必要があるのではないか。
- ・ 企業価値担保権の実行時における管財人の使用者性に加えて、事業性融資推進法ガイドラインにも記載のとおり、担保権者や特定被担保債権者が労働組合法上の使用者性を有する可能性があることについて、考え方を明確にしておく必要がある。

（使用者代表委員）

- ・ これまでに労働者代表委員からは、譲受会社が責任を負う必要性について御意見があったところ、労使コミュニケーションの対応や成熟度は企業によっても様々であり、譲受会社と譲渡会社の関係も、資本関係や日頃の取引の有無によっても大きく異なる。また、ヒアリングでも説明会の実施や個別面談によって適切に労使コミュニケーションが取られ、譲受会社と労働組合の間に直接的なコミュニケーションがなくとも、円滑に事業譲渡に至った事例もあった。

- ・ 企業価値担保権の設定自体により労働契約や労働条件に変更が生じるものではなく、企業価値担保権の実行においては、事業を解体せずに雇用を維持しつつ継承することが原則とされている。そうした労働者保護に十分配慮された法的枠組みにおいて、情報提供、協議の在り方などの労使コミュニケーションそのものについてまで法律が関与するということは慎重に考えるべき。
- ・ 企業価値担保権については、スタートアップ企業等の利用が想定されているところ、これらの企業は人材確保のため、同業種、他の同規模の企業と比べても著しく賃金水準が高位なケースが見受けられる。その場合、労働条件を維持した労働契約を継続することを優先すれば、そうした企業に対しては融資そのものが難しくなる。また、仮に融資されたとしても、返済不能時に譲受会社が見つからない可能性があり、結果的に労働者の雇用維持が困難となる可能性がある。他の制度との整合性に鑑み、企業価値担保権のみ過大な条件を設定すべきではない。
- ・ 企業価値担保権においては、未払い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ということで、現状で労働者保護というのはかなり多く盛り込まれているのではないかと。そのような中で、今後の事業譲渡等指針の見直しに際して、過度な労働者保護に関するルールを設けることになれば、スポンサーのなり手を減らすことになり、適切なタイミングでの事業譲渡が難しくなることで、かえって労働者保護に欠ける結果になる場合もある。

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)

- ・ ヒアリングにおいて、雇用や労働条件の承継に向けた労働組合との事前の情報提供や、協議等を丁寧に進めることでスムーズな事業譲渡が行われたことを共有してきた。労働者一人一人の雇用維持に加えて、労働者や労働組合との協議などの労働者の納得性を高める取り組みは、労働者が前向きに業務に取り組むことは、結果として事業の発展にもつながるのではないかと。

- ・ 事業譲渡の対象となる事業に従事する労働者の雇用は原則として承継されるルールを定めた上で、それがどうしても困難な場合は労働組合等とともに個々の労働者との協議等を行って、労働者が譲渡会社に残留することなどを選択するよう
にすべき。
- ・ 使用者委員からは画一的なルールを課すと、事業譲渡自体が不調に終わってしまう、労働者にとっても不利益が及ぶという御意見をいただいているが、平時を含めた労使コミュニケーションや、労働者保護の重要性を否定する意見ではないと受け止めている。むしろ、そうした全ての企業に共通した労働者保護ルールを課すことは、中長期的にも円滑な事業譲渡の実現につながるものとする。

(使用者代表委員)

- ・ 指針ではルールが十分に守られないのではないかと御意見につき、事業譲渡時に求められる本人同意については、形式的同意ではなく、自由な意思に基づく個別の同意があることが認められる場合に、その効果が肯定されると理解。司法上、労働者の同意は厳格に判断されており、解雇を示唆する発言や不利益変更の必要性を十分説明しなかった場合、同意は無効になりうる。このような形で、既に法律と判例によって手当てがなされている。
- ・ 一義的には同意の取消し等の権利が労働者にあるということや、どこに権利救済を求められるのかということにつき、労働者や経営者にしっかり周知していくことで対応すべき問題ではないか。法律、裁判例の周知が十分でないという点は大きな課題であるが、周知がされていないので事業譲渡に特化した形で法律化するという考えに対しては、慎重であるべきではないか。
- ・ 事業譲渡においては、資金繰りの面で一刻を争うケースが想定される。事業譲渡は基本的には私的自治の範囲の話であって、迅速かつ円滑な事業譲渡を可能にするためにも、裁判所の関与は不要。
- ・ 事業譲渡時に労働契約を自動承継すべきという御意見もいただいたが、これに

については、明確に反対の立場を取ることを強調したい。全ての労働契約の承継を原則としてしまうと、スポンサー企業のなり手が現れにくくなり、雇用機会を狭め、かえって労働者保護に欠ける可能性がある。

- ・ スポンサー企業は、合理性の観点から過剰な人員を抱えることを避ける場合もあると思われ、買収する事業の関係の中で譲り受ける社員の選別を条件とする場合もあろう。仮にこのような条件を承諾したとしても、事業の存続によって、結果としてより多くの社員の雇用が維持できる可能性について目を向けるべきではないか。
- ・ 中小企業においては、労使のコミュニケーションの在り方が多様であることに鑑みれば、労使協議が重要であることは重々承知した上で、法規制ではなく事業譲渡指針の拡充等に努め、ケース・バイ・ケースでの対応をすべきではないか。
- ・ 事業譲渡に伴う知見やノウハウについて、パンフレットやQ&A等を展開することや、好事例の周知によって、労働者や労働組合に対して情報提供を行うことも一案。
- ・ 労使コミュニケーションに際して、労働者に対して将来の展望を伝えることが必要であると思った。労働者に対する説明はどの部分まで行えばよいのか、説明手続についても、簡素化が図られたり、モデル的な説明文があると、中小企業としてもやりやすい。チェックリストを作成する等、そうしたことも進めていただきたい。
- ・ 中小企業に対する支援の在り方について、今でも働き方改革推進支援センターやよろず支援拠点等が整備されているところ。中小企業診断士や弁護士等の活用等を含め、支援策や活用スキームを提示していただきたい。

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)

- ・ 組織再編の手法にかかわらず、雇用の移転を伴う再編が生じる場合には、確実に雇用の承継や協議のルールを課すべき。
- ・ 事前の情報提供について、実務的には守秘義務契約を締結した上で相当程度の事前の情報提供等もなされているという事例もよく聞くと。提供する情報の範囲については一定の配慮が必要だとは思いますが、事前の情報提供そのものは少なくともその会社の責務として明確に定めていくことが必要。
- ・ 使用者代表委員から労働組合に限らない労働者組織に関する御意見があったが、いわゆる社友会や社員会などの親睦団体による不適切な運用に関する声も聞いている。労働組合のような集団的労使関係の労働三権が保障された担い手ではない、労働者組織を対象とした別の枠組みなどを検討する必要はない。
- ・ 制度を知らないがゆえに労使がお互い不幸になることがあってはならないということを踏まえれば、法的なバックボーンが必要ではないか。
- ・ ヒアリングにおいて、法的なルールがないと労使協議などは再編時の足かせのように思われてしまい、必ずしも行う必要がないものと捉える向きすら見られるように受け止めた。しかし、そうした捉え方はすべきではなく、全ての企業に共通した法的ルールを定めることで、労使の望ましい取り組みを法制面で後押しすることにつながり、結果として円滑な再編に資するのではないか。

(使用者代表委員)

- ・ M&A においては事業譲渡先を複数並行して検討する場合もあり、その性質上、情報漏洩などの観点から、労働者に提供できる情報には限りがある。情報漏えいによってスポンサー等が離れ、結果として企業が倒産するケースも想定されることも考えれば、労使による特定のタイミングでの事前協議の義務化など、法での

一律規制はなじまない。

- 労働組合等への事前の情報提供や協議について、情報開示によってインサイダー取引の発生懸念がある場合や、事業譲渡の相手方との秘密保持契約を結んでいる場合もあることからすれば、そういった事情も踏まえながら慎重な検討をしていく必要がある。
- 労働契約承継法に基づく労働者への通知や異議申立に係る書面を電子化することは、紛失リスクの減少や円滑な手続に資するものであるが、労使コミュニケーションや労働条件に関わることでもあり、労働条件分科会など他の適切な場での議論も検討すべきものとするが、この場でも改めて問題提起させていただきたい。