

組織再編に伴う労働関係に関するこれまでの検討経緯

組織再編に伴う労働関係に関するこれまでの検討経緯①

時期（施行日）	内容	※赤字＝過去の研究会・検討会（計4回） ※太字・下線部＝労働関係法令の施行等
H9. 6	<ul style="list-style-type: none"> • 純粹持株会社の解禁(独占禁止法) 	
H9. 10	<ul style="list-style-type: none"> • 合併手続の簡素化(商法) 	
H11. 7～8	<ul style="list-style-type: none"> • 産業活力再生特別措置法案に対する附帯決議 (衆議院商工委員会、参議院経済・産業委員会)① 	
H11. 10	<ul style="list-style-type: none"> • 株式交換・株式移転制度の導入(商法) • 営業譲渡・分社化の手続に関する商法の特例の導入(産業活力再生特別措置法) 	
H11. 12	<ul style="list-style-type: none"> • 民事再生法案に対する附帯決議(衆議院法務委員会、参議院法務委員会)② 	
<u>～H12. 2</u>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>企業組織変更に係る労働関係法制等研究会(座長 菅野和夫教授)①</u> ①②が契機。学識経験者で構成。提言を受け、労働契約承継法案を提出。 	
H12. 5	<ul style="list-style-type: none"> • 労働契約承継法案に対する附帯決議 (衆議院労働委員会、参議院労働・社会政策委員会)③ 	
<u>H13. 2</u> <u>～H14. 8</u>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会(座長 西村健一郎教授)②</u> ③が契機。学識経験者で構成。組織再編に当たって企業が措置、配慮すべき事項等に関する指針の策定を提言。 	
<u>H13. 4</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 会社分割制度・簡易な営業全部の譲受け制度の導入(商法) ◆ <u>労働契約承継法・同法施行規則の施行、同法指針の適用</u> 	
H14. 11～12	<ul style="list-style-type: none"> • 会社更生法案に対する附帯決議(衆議院法務委員会、参議院法務委員会)④ 	
<u>H15. 4</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 三角合併制度の導入(産業活力再生特別措置法) • 事業再生(営業譲渡等)支援制度の導入(株式会社産業再生機構法) ◆ <u>各都道府県労働局長あて厚生労働省大臣官房地方課長・政策統括官通知</u> ③④が契機。営業譲渡等に伴う労働契約の承継等に関する相談等への対応に当たって留意すべき事項を通知。 	

組織再編に伴う労働関係に関するこれまでの検討経緯②

時期（施行日）	内容
H18. 5	<ul style="list-style-type: none"> 簡易組織再編要件の緩和、略式組織再編制度・略式事業譲渡制度の導入（会社法）
H19. 5	<ul style="list-style-type: none"> 吸収合併等の場合における対価の柔軟化（会社法）
H26. 1	<ul style="list-style-type: none"> 事業再編円滑化のための税制優遇・金融支援措置の導入（産業競争力強化法）
H26. 6	<ul style="list-style-type: none"> 規制改革実施計画 農協の分割・再編等を可能とするための必要な法律上の措置を講じる。
<u>H26. 12</u> <u>～H27. 11</u>	<p>◆ <u>組織の変動に伴う労働関係に関する研究会（座長 荒木尚志教授）◎</u> ◎から10年余りが経過し、会社法その他の法整備も進められ、裁判例も蓄積されてきたこと、農協等についても分割法制を導入することが検討されたことが契機。学識経験者・実務家で構成。主に会社分割と事業譲渡に焦点を当て、過去10年余りの状況の変化に留意しつつ、今後の方向性について議論。</p>
H27.5	<ul style="list-style-type: none"> 詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定の導入（会社法）
<u>H28. 1</u> <u>～H28. 4</u>	<p>◆ <u>組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会（座長 鎌田耕一教授）◎</u> 学識経験者・労使関係者で構成。◎の報告書を踏まえ、実効ある政策を実施するための必要な対応方策を議論。</p>
<u>H28. 4</u>	<p>◆ <u>改正労働契約承継法施行規則の施行、改正指針の適用</u></p>
<u>H28. 9</u>	<p>◆ <u>事業譲渡等指針の適用</u></p>
R3. 3	<ul style="list-style-type: none"> 株式交付制度の導入（会社法）
R6. 5～6	<ul style="list-style-type: none"> 事業性融資推進法案に対する附帯決議 （衆議院財務金融委員会、参議院財政金融委員会）
R8. 5	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値担保制度の導入（事業性融資推進法）

◎◎での議論を踏まえて改正・策定

組織再編部会におけるこれまでの検討経緯

「事業性融資の推進等に関する法律」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等によらず、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(※)」を創設するもの
- 令和6年6月14日公布、施行日は令和8年5月25日

※ 事業全体を担保に融資を受ける制度。有形資産に乏しいスタートアップ等が融資を受けやすくなるもの。

「事業性融資の推進等に関する法律」の成立を踏まえた対応

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」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。
- 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。

組織再編部会における検討経緯

第1回	令和7年3月25日	部会の運営・組織再編に伴う労働関係に関する制度等の現状等について
第2回	令和7年5月30日	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・弁護士からのヒアリング
第3回	令和7年7月18日	事業再編を経験した新興企業等の実態について・労使関係団体からのヒアリング
第4回	令和7年9月26日	労使関係団体からのヒアリング・フリーディスカッション
第5回	令和7年10月17日	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
第6回	令和7年11月7日	改正事業譲渡等指針案の諮問・答申

※上記検討を踏まえた事業譲渡等指針の改正について、令和8年1月20日付けで告示(同年5月25日適用)

事業性融資推進法を踏まえた事業譲渡等指針の改正について(概要)

- 事業譲渡等指針は、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。
- 上記指針における「事業譲渡に当たって留意すべき事項等」として、「企業価値担保権に関する事項」を以下のとおり新たに規定する改正を行った。

改正概要(企業価値担保権に関する事項)

(1)管財人が行うべき事項等

事業性融資推進法に規定する管財人(以下「管財人」という。)は、その職務を行うに当たっては、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るとともに、次の事項を踏まえて対応することが適当と考えられるものであること。

○ 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。
- ・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に対して、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ものであり、その注意を怠ったときは、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。
- ・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、その権限に関する事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、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。

○ 企業価値担保権の実行に関する事項

- ・個々の労働者に対して、労働者の団体交渉その他の権利の行使に必要な情報を提供すること。
- ・労働組合等及び個々の労働者に対して情報提供を行うに当たっては、この指針に規定する労働者に対し十分に説明すべき事項等(事業譲渡に関する全体の状況や労働契約の承継に関する事項等)を参考にすること。

○ 企業価値担保権の担保目的財産の換価としての事業譲渡に関する事項等

- ・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、労働者及び労働組合等との協議等を行うこと。
- ・上記の情報提供等は、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。
- ・上記の事業譲渡は、事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することが原則であること。
- ・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こと。

(2)会社が行うことが望ましい事項

企業価値担保権を設定する場合においては、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行い、労働者及び労働組合等の意見も踏まえながら、労働組合等に対する情報提供等の促進に向けて取り組むこと。

合併・事業譲渡・会社分割の比較

	合併	事業譲渡	会社分割
定義	<p>吸収合併・・会社が他の会社とする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併後存続する会社に承継させるもの(会社法2⑰)</p> <p>新設合併・・二以上の会社がする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併により設立する会社に承継させるもの(会社法2⑱)</p>	<p>会社法上、事業譲渡について定義規定はないが、「事業の全部又は重要な一部の譲渡」(会社法467 I)については、原則として株主総会の特別決議を要することとされている。</p>	<p>吸収分割・・株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割後他の会社に承継させること(会社法2⑲)</p> <p>新設分割・・一又は二以上の株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割により設立する会社に承継させること(会社法2⑳)</p>
効果	<p>包括承継</p> <p>消滅会社の「権利義務の全部」を存続会社に包括的に承継。</p>	<p>特定承継</p> <p>譲渡会社と譲受会社間の合意により、譲渡会社の権利義務を個別に特定して譲受会社に承継。(債務の承継については債権者の同意が必要)</p>	<p>部分的包括承継</p> <p>分割会社の「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」を分割契約等の定めに従い、承継会社等に包括的に承継。</p>
労働契約の承継の際の労働者の同意及び異議申出権	<p>労働者の同意は不要</p>	<p>労働者の同意が必要(民法625 I)</p> <p>(使用者の権利の譲渡の制限等) 第625条 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。</p>	<p>承継される事業に主として従事している者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのないものについては、異議申出権あり(承継法4 I)</p> <p>承継される事業に主として従事していない者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのあるものについては、異議申出権あり(承継法5 I)</p>

事業譲渡等指針の概要について

- 事業譲渡に当たっては、労働者の承諾の実質性を担保し、労働者と使用者との間での納得性を高めるために、「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」(平成28年厚生労働省告示第318号)において、次のことに留意すべきことを提示。

手続の流れ・概要

労働組合等との事前協議

譲渡会社等は、労働者の理解と協力を得るために、労働者の過半数で組織する労働組合等と事前に協議するよう努めることが適当。

承継予定労働者との事前協議

事業譲渡を行う際に、譲渡会社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必要がある。このため承諾に向けた事前の協議を行うことが適当。

労働契約の承継についての承継予定労働者の承諾

事業譲渡の効力発生・労働契約の承継

ポイント

労働組合法上の団体交渉

- 譲渡会社等は、左記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し入れを拒否することができないこと
- 団体交渉に応ずべき使用者の判断に当たっては、雇用主以外の事業主であっても使用者に該当する場合があること

解雇に関する留意事項

- 承継予定労働者が労働契約の承継に同意しなかったこと、労働者が従事していた事業が譲渡されたことのみを理由とする解雇等は認められないこと

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、労働組合員に対する不利益な取扱い等の不当労働行為など、法律に違反する取扱いを行ってはいけないこと

合併に当たって留意すべき事項について

- 合併に当たっては、同指針において、合併により消滅する会社等との間で締結している労働契約は、存続会社又は設立会社等に包括的に承継されることから、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま承継すべきことを留意することを提示。

労働契約承継法及び労働契約承継法指針等の概要について

手続の流れ・概要

7条措置(労働者の理解と協力を得る努力)

・すべての事業場において、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と協議を行う。

労働協約の債務的部分の承継に関する労使同意

・労働協約の規範的部分・債務的部分(合意により承継された部分を除く。)は、労働組合員が承継された場合は、承継会社と労働組合との間で同一内容の労働協約が締結されたものとみなす。

5条協議(労働者との協議)

・分割会社は、①承継される事業に従事している労働者、②承継される事業に従事していない労働者であって分割契約等にその者が当該分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがあるものと、労働契約の承継に関して、個別に協議を行う。

2条通知(労働者・労働組合への通知)

・分割会社は、①主従事労働者、②主従事労働者以外の労働者であって承継会社等に承継される労働者、③労働協約を締結している労働組合に対し、当該会社分割に関する事項を書面で通知を行う。

異議の申出

会社が、①主従事労働者を分割会社に残留させる場合、②主従事労働者以外の労働者を承継会社等に承継させる場合には、当該労働者は、異議の申出を行うことができる。

分割の効力発生・労働契約等の承継

ポイント

労働契約承継法の対象

- ・会社法に基づく会社分割を株式会社又は合同会社が行う場合が対象。
- ・分割会社が雇用する労働者(正社員だけでなくパートや嘱託職員も含む。)が対象。

主従事労働者の考え方

- ・原則として、主従事労働者とは、分割契約の締結等をする日において、承継される事業に専ら従事している労働者。

労働条件の承継

- ・会社分割により承継された労働者の労働条件はそのまま維持される。
- ・会社分割のみを理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行うことはできない。

会社分割を理由とする解雇等

- ・普通解雇や整理解雇については、労働契約法や判例法理があり、会社分割のみを理由とする解雇はできない。
- ・特定の労働者を解雇することを目的に、会社制度を濫用した等の場合は、いわゆる「法人格否認の法理」や「公序良俗違反の法理」等の適用、不当労働行為として救済がされうる。

転籍合意

- ・転籍合意により、承継会社等に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することはできない。