

- 事業譲渡における労働関係のルールについて、直近においての見解は以下のとおり。

見解

●荒木尚志「労働法第5版」有斐閣（2022年）492～493頁（抜粋）

日本でも同様に、立法で事業譲渡の場合に労働関係の当然承継ルールを整備すべきとの議論も有力である。ただ、そうした強行的ルール設定の当否については、次の諸点を慎重に検討して判断すべきであろう。第1に、事業譲渡の場合、全部譲渡と一部譲渡とで利益状況が異なり、また一部譲渡の場合にも労働者が雇用関係の譲受会社への移転を望むのか、譲渡会社への残存を望むのか、個別のケース毎に利益状況が異なり、また、個別のケースの中でも、個々の労働者によって判断が異なり得る。このように多種多様な事案が存在し得る事業譲渡について、一律の強行的承継ルールが妥当するかは慎重な検討を要する。第2に、事業譲渡が行われるのは、苦境に至った企業が不採算部門を売却するという場合が少なくない。不採算部門は余剰人員を抱え、かつ労働条件も経営実態からすると高すぎるような場合に、事業譲渡に全従業員の承継および労働条件維持を強制すると、事業譲渡契約自体が成立し難くなる。事業譲渡契約が成立しないと、元来苦境にある本体企業の経営がますます行き詰まり、最悪の場合には倒産という事態にも至り、事業譲渡が成立していれば救われた雇用がすべて失われかねない。

●土田道夫「労働契約法第3版」有斐閣（2024年）800～801頁（抜粋）

事業譲渡における労働契約の承継については、合意承継説を基本としつつも、一定の修正的解釈を行う必要があると解される。具体的には、事業譲渡当事者による労働契約の承継排除については、譲渡事業の実質的同一性を要件に、解雇権濫用規制（労契16条）を類推適用し、当該承継が客観的に合理的理由を欠くと評価された場合は、譲渡当事者の不法行為責任を肯定すべきものとする。この問題は、譲渡会社による解雇および譲受会社による不承継・不採用の意思表示が無効と評価された場合に、譲渡当事者の不法行為責任を超えて譲受会社への労働契約の承継を肯定しうるか否かであり、この点が労働契約承継論の分水嶺である。この点については、合意承継説を基本とする以上、譲受会社への労働契約承継を肯定するためには、承継に関する労働者・譲受会社間の意思の不合致を補充・修正するための規範的根拠が必要となるが、この根拠を見出すことは困難を極める。この難問については、前記の合理的理由説のほか、様々な理論構成が試みられており、これら解釈論をさらにブラッシュ・アップすることで理論的説得性を高めるべきであろう。

●菅野和夫・山川隆一「労働法第13版」弘文堂（2024年）726頁（抜粋）

実際上は、事業譲渡は、当該事業に従事する労働者を含む事業全体の譲渡として行われることも多い。そこで、学説・裁判例では、事業譲渡の債権契約的な性格を前提にしつつ、譲渡企業・譲受企業・労働者間の合意の合理的な解釈として、雇用の承継をできるだけ認めていこうとの考え方が有力である。より仔細には、譲渡対象事業に従事してきた労働者が譲受企業への雇用の移転を望み、同企業との雇用関係を主張するケースでは、使用者としての地位の譲渡の類型においてのみならず、譲渡企業による解雇と譲受企業による採用の類型でも、雇用承継の黙示の合意が認められることがある。