

これまでの組織再編部会における主な御意見

(企業組織の再編に伴う労働者保護（附帯決議の後段）の検討に関するもの)

第1 企業組織の再編全般について

(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。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と。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。

第2 事業譲渡について

1 総論

(労働者代表委員)

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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考ええる。

(使用者代表委員)

- ・ 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。

- ・ 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。
- ・ 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。

2 労働契約の承継について

(労働者代表委員)

- ・ 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。
- ・ 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。

3 承継後の労働条件について

(労働者代表委員)

- ・ 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。

(使用者代表委員)

- ・ 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。

4 譲受会社等の対応について

(労働者代表委員)

- ・ 事業譲渡において譲受会社に何らかの手續や協議を課していないということは問題ではないか。

5 情報提供及び労使協議の実効性について

(労働者代表委員)

- ・ 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。
- ・ 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。

- ・ 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、結果として事業の発展にもつながるのではないかと。
- ・ 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。
- ・ 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と。
- ・ 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ころ。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。
- ・ 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。

(使用者代表委員)

- 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。
- 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の懸念がある場合や、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。
- 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。

- ・ 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。

6 裁判例や相談先等の周知について

(使用者代表委員)

- ・ 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。
- ・ 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3 会社分割について

1 承継会社等の対応について

(労働者代表委員)

- ・ 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。