

**第2回労働政策審議会労働条件分科会**  
**組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会 議事要旨**

令和7年5月30日（金）  
13：00～15：00  
於：厚生労働省専用第21会議室（17階）

**1 利用者代表委員推薦弁護士へのヒアリング**

**（弁護士A）**

- 1件目に、経営の悪化が見込まれている譲渡人の事業を譲受人に譲渡することによって、救済的に事業再編を行ったケースを御紹介する。
- 本事例の特徴としては、労使コミュニケーションの側面が挙げられる。本件は、雇用が承継されない従業員が出なかった。譲渡人のもとでの労働条件のままで承継はできず、労働条件の調整を行う必要が生じたが、その点のコミュニケーションが適切にとられ、かなり円滑に譲渡の効果が生じた事案である。
- 事案の詳細としては、任意性、柔軟性を重視して、退職、再雇用、選別はしないという前提で従業員に説明を行った上で、まず合意を得て退職し、譲渡先に再雇用されるという転籍スキームの形式の採用により、雇用の継続を実現した。
- 処遇に関しては、本件譲渡により生じた生涯収入の減少を補填するために、譲渡人の従業員に調整給を支給し、納得が得られる水準まで回復させるという案を従業員に提示して説明会を実施した。また、転籍の実現前に、従業員に対する全体説明会を実施し、待遇の変化に関しても個別に説明を行った。以上のプロセスを経た上で、退職への同意を得て、合意書を取得することとした（労働者全員の同意を得ている。）。
- 労働条件に関して多少の変更は生じることとなったものの、労働者の処遇への配慮と事前の説明の上で労働者全員から個別に同意を得るという方法により、紛争の回避を実現することができた事案である。
- また、本件は、従業員の継続雇用を重視して、選別は行わず労働条件の不利益も最低限のものに抑えて同意を得ることを最優先したものであり、これには事業譲渡等指針も少なからず影響していると考えられる。法的拘束力はなくとも、弁護士も同指針を意識したアドバイスを行っている。関係先においてトラブルになった事案は承知していない。

**（弁護士B）**

- 2件目に、民事再生の案件を御紹介する。こちらはプリパッケージの民事再生手続での事業譲渡である。民事再生の場合、取引先等関係者へ情報が伝わると影響が大きいいため、民事再生申立直後から労使コミュニケーションを開始した。

- 本件は手続開始前から譲渡先が決まっているプリパッケージ型であり、譲受会社の親会社との間でスポンサー契約が締結されていた。譲渡会社としては全従業員の雇用を求めていたが、合意に至らず、同契約には含まれなかった。民事再生申立直後から、この譲受会社の親会社の従業員が役員、従業員としてこの譲渡会社に出向という形で派遣されて、各従業員の面談等を行った結果、全員の雇用が可能になったものである。
- 3件目は、譲渡会社が請け負っていた業務の後継者不在のために事業承継を行うものであり、業務委託先が承諾し紹介する譲受会社に対して、当該業務委託契約を引き継いだ事案である。
- その意味では、純粋な事業譲渡ではないが、当該事業を業務委託契約引き継ぎ後も実施するためには、譲渡会社が雇用している従業員の承継が必要という事情があった。業務委託契約の承継交渉当初の段階から、当初は管理職を中心に説明をしながら、実際に譲渡会社が決まった段階で、譲受会社が譲渡会社の全従業員との面談を実施している。
- 譲渡会社としては全従業員の雇用を求め、譲受会社と様々交渉を行った。管理部門やアルバイト等については雇用の承継がなされなかったが、特に事業に必要な現業従事者は雇用継続となった。譲受会社は、自社の人的資源があるため過剰な人員を抱えることはできず、従業員を選別せざるをなかったが、可能な限りの従業員の雇用を確保した。
- なお、労働条件については譲受人の労働条件に合わせるという形で決着しているが、賃金水準自体は確保されたものと承知している。

## 2 労働者代表委員推薦弁護士へのヒアリング

### (弁護士C)

- 1件目は、当事者の譲渡A社、譲受B社ともに同規模であり、同業種を営む会社。
- まず、A社がその運営する唯一の事業をB社に譲渡したが、譲渡の対象に労働契約等は含まれておらず、また、譲渡当時には事業譲渡の事実が労働者等に明らかにされていなかったことから、A社の労働者は引き続きA社との雇用関係を継続して就労していた。
- 特徴的な点は、譲渡を受けたB社は、当該事業に係る業務等をA社に委託して、A社が引き続き当該業務等を担っていたため、労働者は譲渡の事実を知らないまま、引き続き当該業務等に従事していた点である。
- 譲渡から数年経過後、B社が委託費のコスト等を理由にA社への業務等の委託を打ち切り、A社は当該業務に従事していた労働者を整理解雇した。
- 2件目は、譲渡C法人にその全員を組織する労働組合があり、C法人が事業所廃止を検討していたところ、労働組合が強く反対し、D法人への事業譲渡が進められた事案。
- C法人の労働者については希望者全員が承継されることになり、C法人を退職、D法人と雇用契約を新たに締結するスキームを取ることになったが、D法人に設定されている労働条件よりも、C法人における労働条件のほうが高い状況にあった。

- 労働組合は労働条件や労働協約の調整等についての団体交渉の協議を求めていたが、譲受企業のD法人はこれを拒否しており、その結果、労働組合との労働条件や労働協約の協議がなされないまま、労働者は個別に退職、雇用契約を締結するか否かを迫られた。
- 最後に、紹介した事例をもとに幾つか改善点等にコメントすると以下のとおり。
  - ・ 現行制度では、事業譲渡については労働法制上、手続的規制、実体的規制の双方が存在せず、法的拘束力のない事業譲渡指針が機能していない例も多くあるのではないか。
  - ・ 実体的な問題については、不承継の不利益が最も問題になり、特定承継を前提とする限り、個別合意が必要になることから、労働者側が承継を立証するハードルが高い。
  - ・ 現行制度は事業譲渡について、労働者、労働組合等への通知さえ法的には不要とされているが、これらの通知や譲受企業と労働組合との協議等についての特別な法規制は十分検討に値すると考える。

#### (弁護士D)

- 3件目は、小売業を営んでいた中堅事業者の企業内労働組合を傘下に持つ産別組織から、事業譲渡に関する相談を受けたものである。
- 当該企業の経営者は金融業者から営業成績が悪くない約半数程度の店舗を同業他社に譲渡することによって、借入金を返済するのか、それとも担保権の実行を甘受するのかという選択を求められていた。
- これらを踏まえ、当該経営者は、事業譲受人との間で事業譲渡の契約を行って、その契約が済んだ後に、労働組合にその事実を告げ、事業譲渡される店舗の従業員に対して、転籍することの同意書を配付してその提出を求めた。
- 相談を受けた時点で、経営者だけでなく、労働者と労働組合は金融事業者によって外堀も内堀も埋められ、労働組合が状況の打開を図る余地は皆無であり、金融業者は利益を上げて、残った会社は廃業に至った事案。
- これらに基づき、事業性融資推進法に関して抱く懸念を申し上げると、以下のとおり。
  - ・ 事業性融資推進法は、有形資産に乏しいスタートアップ等の企業が融資を受けることを目的としているとされているが、実際は金融事業者が経営困難に陥った事業者を対象に融資を行い、事業譲渡を行わせて利益を上げるために使われる懸念がある。
  - ・ また、新法による手続は従来の会社更生等の手続よりも金融事業者が得られる利益が大きいことから、新しい制度が活用されることになると考える。
  - ・ 譲受会社の労働条件は、譲渡会社における労働条件と比較して弱い部分と悪い部分が必ず混在しているはずであり、労働条件に関して従前より不利益に変更される部分があるときには、労働者の自由な意思に基づく同意が必要。そのためには、譲受会社が転籍予定の労働者に対して新たな労働条件について真摯に説明して理解を得る必要があると考える。

### 3 使用者代表委員推薦弁護士への質疑応答

- 事業譲渡後の労働条件に関しては、基本的には長年勤務していた譲渡会社から説明をすることが一次的であり、これを譲受会社が並行して行うことには違和感はないが、先行して譲受会社のみが行うのは常識的に難しい印象を受ける。
- 事業譲渡における労働者への説明については、雇用関係の当事者たる譲渡人から行うのが通常であると考えが、譲渡人のみでは不足がある場合には、譲受人も同席して説明を行うことは特段否定されるものではないと考える。
- 他方で事業譲渡について、多くの場合は解雇、退職と新規採用による転籍が行われている。新規雇用の場合には、譲受会社が事業に本当に必要な人材かどうか見極めるために面接を行うとともに、労働条件について、説明していくというのはごく自然な実務の流れである。
- 労働契約の承継と、いわゆる転籍、解雇・退職プラス新規雇用というのは全く立てつけが違う。退職・新規雇用スキームについては、ストレートには事業譲渡等指針では対象にしていけないと理解。同スキームであれば、新規雇用の労働条件は当然譲受会社側が説明すべきであるし、労基法15条の労働条件の明示というのも必要であるため、同指針の対象に関して峻別が必要。
- 労使コミュニケーションの態様には、譲渡会社と譲受会社との間の資本関係や、日頃の取引関係等の個別の事情がかなり影響するため、ケースバイケースであると考え。労働組合の有無により、労使コミュニケーションが異なると一概には言えない。事例3件目は、一応労働組合があったケースには該当するが、内実は管理職のうち1名が労働組合の執行委員長でもあったことから、実際は管理職に対する説明をすれば労働組合の側にも伝わっているという状況であった。一方で、労働組合との間で、労働協約等で協議の手続について定めている場合には、その手続に従って労働組合に対する説明等を行う必要がある。そういう方法で実際にもコミュニケーションは進められているものと認識。
- 事業譲渡の場合には、基本的には私的自治の範囲内であるので、裁判所の関与は不要。仮に裁判所等の関与を必要とした場合には、事業譲渡全般がうまくいなくなる。

### 4 労働者代表委員推薦弁護士への質疑応答

- 事業譲渡等指針において、第2の1の(2)「承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項」として、イからホの各項があるが、このうちハを除く各項については、主語である「譲渡会社等」につき、「譲渡会社等及び譲受会社等」と改めていくべき。
- 事業譲渡における労働者の同意が、自由な意思に基づくものであるというためには、譲受会社が転籍予定の労働者に対して新たな労働条件について自ら真摯に説明して理解を得る必要がある。
- 会社更生の場合には労働契約がすべて承継されることから、事業譲渡においても、一

定期間労働契約を承継する、労働協約も承継することを基本原則にすべき。

- 現行の制度では、事業譲渡について手続的規制、実体的規制の双方が存在しない。手続的規制についていえば、労働者、労働組合等への通知さえ法的には必要とされていない。実体的規制にも関わるが、労働契約承継の有無、労働条件の調整、労働協約の承継については、労働組合と譲受企業との交渉が必要不可欠であることから、労働者や労働組合への通知、労働組合との協議に関する特別な法規制は十分検討に値するのではないか。
- 事業譲渡については、承継を予定していない労働者との関係でどのように調整するのかという点が大きな課題であることに留意が必要である。
- 譲受企業、譲渡企業、そして労働組合の三者の充実したコミュニケーションによって労働者の理解と納得感を高めることが重要であり、また承継から排除されている労働者の対応を含めて三者で実質的な協議を行うことが必要ではないか。
- 事業譲渡において、会社分割と同様の承継ルールが必要ではないか。