

第 3 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 7 月 1 8 日（金）
1 4 : 0 0 ~ 1 6 : 0 0
於：厚生労働省共用第 6 会議室（3 階）

1 使用者代表委員推薦労使関係団体へのヒアリング
（労使関係団体A）

- 吸収分割の事例として、弊社のグループ会社を同業種の他社へ譲渡したケースを御紹介する。なお、譲渡会社の社員は親会社である弊社の労働組合に加入しており、譲受会社に労働組合はなかった。
- 弊社では、事業承継が実施される日を「DAY1」として、その後一定のTSA（Transition Service Agreement）期間を設け、当該期間をもって社員が譲受会社へ転籍するスキームを基本としている。
- その上で、労働組合との協議は、事業再編そのものが社内の経営会議等で決裁された後に、労働組合の三役に対して経営層からまず説明を行うこととしている。その後の対応は個別のケースにもよるが、労働組合との協議に先行してプレスリリース等により組織再編の実施が公表されるケースもある。
- 弊社では、吸収分割等のスキームにおいても、事業承継のタイミングでは基本的に社員を在籍出向としているが、これは現実的に事業承継のディール成立と並行して労働条件を整理することが非常に難しいことが理由となっている。
- 労働契約承継法に基づく対応としては、労働契約は承継せず、在籍出向によることを通知することを基本としているが、労働契約の承継をしないことに異議申し立てが可能というのは社員にとって非常に分かりにくい。特に、異議を申し立てると、出向ではなく承継の時点で転籍になることについては、社員への説明はかなり丁寧に実施している。
- 事業承継後のTSA期間は概ね2年間を確保している。これまでの労使慣行、労働条件とのすり合わせ、特に年金や健保の移管のためを考慮した期間である。同時に、この期間において社員に譲受会社の環境に適応し、経営方針を理解してもらい、これらが浸透していくことも、円滑な移行のうえで必要。
- 実際の労働条件については、基本的には譲受会社の労働条件が適用されることになるが、TSA期間中は出向となるため、弊社の労働組合としっかり協議をして、激変緩和のために転籍後数年間は報酬水準を維持する等の調整を行ったり、人事制度の相違に起因する福利厚生面の待遇を、転籍時の加算金のような方法で補填することもある。
- TSA期間後の転籍に際しては、労働条件については弊社及び譲受会社の双方から社員に説明した上で、弊社が転籍の同意を取得することとしている。

(労使関係団体B)

- 弊社グループ全体における組織再編については、直近でも複数の実績があることから、個別の事案ではなく、全社的な対応方針に照らした着目点や課題感を共有させていただきたい。
- 実務に関してはそれぞれの事業体やグループ会社が主に行うが、本社でも早期に関与して専門の人員を設置しているため、各所の連携で進めていくということが一般的なプラクティスである。また、譲渡に関するディールが進んでいく最終局面では従業員に関する部分に課題が集約されていくため、かなり初期の段階から、人事部門が積極的に関与している。
- 従業員に関する検討に際しては、やはり本人にとって雇用と労働条件が最も大切であり、それらが一定程度適切に維持できるかどうかをポイントに検討や議論を進めている。特に、相手方の会社が複数の拠点をもっている場合、事業を譲り渡した後に先方の会社での整理が始まるケースもあることから、執務場所の考え方について、可能な範囲で、ディールの合意に先だてきちんと議論している。
- その上で、譲受側である相手方との交渉になるが、これまで申し上げたような内容を契約書にきちんと書き込めるかどうかもディールを進める上での一つのポイントとなる。また、労働条件等を一定期間維持することについて、必要なシステムや使用期間はいわゆるTSA契約の中で決めていくこととしている。
- 会社分割を伴う場合は労働契約承継法に則って対応していくが、その際にも労働条件、処遇水準の一定期間の維持ということを相手方と協議してできるだけ契約書に織り込むことは先ほど申し上げたとおり。なお、譲受会社としても、法的に継続できない労働条件は一部あるものの、それ以外の部分については極力引き継ぐ形で進めている。
- 組織再編に伴う労働関係について、労働契約承継法に則った手続期間としては3か月から半年程度を想定して全体のスケジュールを組んでいるが、譲渡会社であるグループ会社に労働組合がない場合は、当該グループ会社より主体的に従業員代表や各職場に対して丁寧に説明することとしている。
- 譲受会社の労働条件の処遇水準が低く、将来、制度統合後も補償のための制度が用意されないといったケースも想定されるため、そういった場合は一定の配慮を検討する。事業の譲受は相手方の事業の成長戦略の一環であり、事業譲渡の交渉に際し、労働条件維持を法的に義務付けると合意への影響が大きく、ハードルが高い。
- 最後に、組織再編に伴う労働関係の課題や改善点であるが、例えば譲渡会社に労働組合がない場合や、譲渡事業の規模や対象人数が比較的少ない場合には、総じて事業譲渡に伴う知見、経験、ノウハウが少ないこともあり、指針とは別に厚労省からパンフレットやQ&Aの好事例により実務上の選択肢を示すことも一案ではないかと考えている。

2 労働者代表委員推薦労使関係団体へのヒアリング

(労使関係団体C)

- 本件事業譲渡は、譲渡会社が所有する複数の施設のうち1つの施設の建物と事業が譲渡され、転籍希望者は原則継続雇用、賃金は原則現行水準を1年間保証する内容となっていた。なお、企業規模に関しては、譲受会社が大規模であり、また譲渡会社には労働組合が存在したものの、譲受会社には組合が組織されていなかった。
- 本事案に伴う労働関係について、まず労使コミュニケーションに関しては、譲渡会社による説明会を複数回開催していることに加え、譲受会社による説明会も開催している。当該単組は上部団体とも連携し、複数回の団体交渉の末、最終的に協定書を締結した。
- 労働契約の承継や労働条件の変更内容について、主な労使合意事項は以下のとおり。
 - ・ 1年目の雇用形態は契約社員となっており、この点を変更するよう複数回の申出を行ったが、変更には至らず。他方、2年目以降の雇用契約に当たっての評価基準やその手続は明確化を図ることができたもの。
 - ・ 譲渡会社の対応ではあるが、1年間賃金の水準を保証するということが前提であったことを受け、諸手当について一定額を1年間支給することとなった。
 - ・ 春闘に関する労使合意内容について、本来であれば事業譲渡に関する団体交渉がメインのところ、これと切り離して春闘に関する部分も同じ団交において労組として要求し、一定の回答を引き出すことができたことも成果の一つである。
- 本件を踏まえた事業譲渡に伴う課題については、大きく4点を申し上げたい。
 - ・ 労使コミュニケーションについては、事業譲渡が決定される前に労働組合への情報提供を行うことが不可欠と考える。本件も、事業譲渡を決定する前に労働組合に対して必要な情報提供がなされていれば、退職者を減らすことができたのではないかと考える。
 - ・ 労働組合との労使協議、組合がない場合は過半数代表者との協議を必須にすること。
 - ・ 事業譲渡の理由等を含め、当該労働者に及ぼす影響、あるいは講ぜられる措置等について書面での通知を必須とすること。
 - ・ 譲受会社との団体交渉を可能にするという取扱いが必要になるのではないかと思われ、少なくとも譲受会社が承継後の労働条件等の説明会を行うことは必須。
- 労働契約の承継部分については、事業譲渡も会社法上における組織再編と同様に取り扱うことはできないか。会社分割よりも事業譲渡の事案の方が労働者への影響が非常に大きいことから、労働契約承継法の適用は事業譲渡事案こそ必要なのではないか。
- 加えて、労働条件がどのように承継されるのかについての明確な規定と併せて、労働者が転籍に同意するプロセスの明確化をきっちりと図ることが必要ではないか。承継前の労働契約の保証期間は、複数年確保することが必要と考える。
- 最後に、労働契約の承継を予定していない者への対応をどう規定していくのか。転籍を拒否した場合の当該者の権利、あるいは手続の明確化等が併せて必要ではないかという課題認識を持っている。

3 使用者代表委員推薦労使関係団体への質疑応答

(労使関係団体A)

- 労働組合への協議や労働契約承継法への対応に要する期間については、労働組合の三役に説明する手続を考慮し、事業承継の日までの期間は概ね3か月を確保するようにしている。この点、労働組合側の手続として組織内の確認等のスケジュールにも配慮し、上記の期間を想定しているもの。
- 労働協約の承継について、まずTSA期間は基本的に出向になるため、労働条件はそのまま適用されるが、基本的に転社後は先方の労働条件が適用されるため、労働協約も譲受会社のものが適用されることとなる。
- 労働条件の調整については労働組合と複数段階に分けて協議を行っているが、譲受会社の人事制度との兼ね合いもあり、労働組合と協議した際に、労働組合が反発したとしても、その後に労働条件を変更することのハードルは高い。他方、労働組合との落としどころとしては、転籍時の差額補填等が考えられるところ。
- また、転籍する労働者の範囲についても、本来的には「DAY1」までに転籍者は決定されているため、その範囲が変更されることはない。また、実際に異議申立てをした労働者がいるかについても、会社として非常に丁寧に説明していることから、そのような事例はこれまで発生していない。
- 事業承継前及び承継後のいずれについても、労働組合との協議の場を設けているところ、承継後は基本的には譲受会社の労働条件に合わせることになるため、当該協議を受けて改めて譲渡会社、譲受会社間で労働条件を調整することは現実的ではない。他方、福利厚生の住宅手当や補助は会社によって幅があるところであり、勤務地が変わらない場合等は既存の福利厚生の制度を前提として賃貸している側面があるため、これがあまりにも大幅に下がるときなどは、一定年数の住宅手当や補助の保証を交渉した経験はある。
- 組織再編におけるスキームの選択に当たっては、基本的に吸収分割を採用している。理由としては、労働条件の承継が容易であることに加えて、その後も包括承継により契約事項をまとめて承継できる点が挙げられる。
- 労使コミュニケーションにおける親会社の関わり方については、ケース・バイ・ケースであるが、弊社の場合はグループ会社も含めて労働組合が組織化されているケースもあり、例えば今回御紹介した場合のようにグループ会社の単位労働組合ではなくて親会社に関わるような特殊な事情があったもの。
- TSA期間約2年間のうちどのタイミングで労働者に情報提供や説明をしているかについては、その細部が固まっていなかったとしても概ね6か月前には社員に説明を開始している。その後、具体的な手続に移行するにつれ、次は3か月前くらいに転籍をするケースが多い。いずれにせよ、社員の心の準備ができるように、確定事項は早めに説明することとしている。

(労使関係団体B)

- TSAの期間は、概ね2年から3年程度。このことについては、途中で当初の期間を延長するケースも稀にあるが、やはり実態としては概ね大体2年から3年程度になるものと考えている。労働協約の承継について、特に組合があつて協約をそのまま引き継ぐという場合に問題となったケースは承知していない。
- 組織再編の前後で維持するかどうか議論になりやすい労働条件については、基本的には月例賃金である。これに加えて、健康保険の取扱いが挙げられるが、これは最後まで議論が集約しない部分もある。
- 従業員への説明等は譲渡会社がきちんと行うものだと考えている。これまで功労のあった従業員に対して説明するというのは当然譲渡会社の責務だと考えていることから、当社としてはそのように取り扱っている。
- また、待遇に関する一定程度の保証や配慮について、例えば労働条件の承継のスキームを使わずに、出向という方法を採用することもある。出向期間中は既存の労働条件をそのまま引き継ぐため、当該期間は労働条件については変更がない。ただし、譲受会社の相手方の会社にとってみれば、同じ仲間になった従業員について、異なる取扱いが継続することとなるため、長く続けるべきではないと考えるが、一定の配慮としては行っている。
- 加えて、もう一つの配慮として、組織再編に伴って処遇が下がってしまうようなケースでは、当社のルールとして一定程度、差額分を補填するというスキームがあり、これを活用するような配慮がある。
- 事業譲渡時における労働条件の維持を法律で義務化することについては、恐らく難しいと考える。直接、相手方との交渉、ディールをまとめるということに関して言えば、それぞれの事業戦略があり、当該事業を今後どのように成長させるか合意することが多いと思われる。そのため、労働条件の維持を義務化することが、ディールそれ自体に与える影響も大きく、まずは雇用をきちんと守ることと、当該事業を発展させる観点でいえば、義務化はかなりハードルが高いのではないかと考える。
- 組織再編時における待遇への一定の配慮に関しては、年収差額を一定の上限を決めて保証して先に支払っている。異動者の年齢によって残余の期間は決まるが、上限を設けて年収差額の何年分として保証している。
- また、コミュニケーションに関して言えば、基本的に相手方の会社と協議をするのはそれぞれの事業ラインの担当部門になるが、労働組合との関係もあることから、本社の労働組合も関与したりする等、そうした対応を並行して行うこととしている。
- 非常に稀なケースであるが、会社分割の場合でも労働条件の変動等に対する一定の配慮のために一定の期間出向とすることはあり得るもの。
- インサイダー取引との関係に関するコミュニケーションのタイミングについては、相手方企業のニュースリリースの時期等は当社ではコントロールできないが、基本的には

説明のタイミングは公式にオープンになってから行うのが一般的なプラクティスであると御理解をいただきたい。

4 労働者代表委員推薦労使関係団体への質疑応答

(労使関係団体C)

- 労働条件の維持について、前提が1年間賃金水準を保証するという取扱いのため、譲受会社に移って不利益変更となる部分については、譲渡会社が1年間分を保証している。
- 退職した労働者が転籍を希望しなかった理由については具体的、個別的に意見聴取しておらず、詳細は把握していないものの、当該労働者は基本的には人手不足の分野に従事しており、そういった意味では採用等は非常に引く手数多だったものと聞いている。この点、労働条件が明確にならなかったというところを踏まえて早々に退職を決断した方が多かったとも聞いている。したがって、もう少し具体的な内容を早く当事者に伝えることができれば、この割合を減らすことができたのではないかと考えている。
- 採用後1年間の雇用期間は、試用期間に相当するものではないと確認している。あくまでも譲渡会社での就業規則と、譲受会社の就業規則が1年間混在になるということと、やはり実務的な移行期間が必要と譲受会社が捉えていたこともあり、有期雇用契約としたもの。
- 組合組織承継に当たっての課題としては、やはり譲受会社の従業員が多いということが前提になると、労働組合をそちら側に移って承継をしていくという取扱いや交渉は非常に難しいところがあると考えている。ただ、方法論としては、今回は会社側の代理人弁護士が譲受会社の労働条件に関する交渉を担当していたということもあり、そういった方を通じて労働組合をつくることのメリットを先方に投げかけて労働組合を組織するなどによる承継の仕方も可能ではないかと考えている。
- 出向に関する申入れ等について、本事案では一切行っていないと聞いている。あくまでも提示されたスキームに対してどう対応していくのかという観点から団体交渉を行ったものと承知。また、本件に限らず、そのような申入れを組合側から伝えた事案も把握していない。
- 本件は上部団体が個別の交渉においてもしっかりと機能したものと考えており、交渉に必要な書面等の作成を含めて団体交渉における当該単組の方々をうまくリードしたことが、双方の会社から一定の条件を引き出すことができた大きな要因なのではないかと考えている。したがって、産別で用意した支援の枠組みがしっかりと機能していることがこのような対応につながったのではないかと考えている。
- 労働契約の承継に係る法制の整備ということであれば、現行の労働条件を一定期間は変更できないことを義務づけることが不可欠ではないかと考える。その際に、保証の問題で譲受会社にも一定の債務が発生するところ、例えば譲受会社の就業規則にない諸手

当については、譲受会社も連帯をしてその債務に責任を負うような規定があれば、事案をスムーズに進めさせる側面もあるのではないかと考える。

- また、事業譲渡等指針は法的拘束力がなく、これにより労働者保護を図ることは少し難しいものと認識をしている。労働組合がない職場では、語弊があるかもしれないが双方の経営者が優れていない限りは、ほぼ100%に近く労働者保護を図ることが難しく、双方の経営者が合意した内容がそのまま当該労働者に下りてくるという形にならざるを得ないのではないか。やはり当該労働者は置き去りになってしまう側面があると考えている。