

平成 28 年 4 月 13 日

組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策について  
(組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書)

会社分割、事業譲渡といった組織の変動に伴う労働関係については、平成 12 年の商法改正による会社分割制度の創設に併せて、会社分割に伴う労働関係の承継等に関する法律（平成 12 年法律第 103 号。以下「承継法」という。）を制定する等の一定の対応がなされてきた。その後、会社法（平成 17 年法律第 86 号）等の法整備及び組織の変動に係る裁判例の蓄積などの近年の状況を踏まえて、平成 26 年 12 月から、学識経験者からなる研究会において、組織の変動に伴う労働関係の諸課題の整理及びそれに基づき新たな対応を行う必要性の検討が行われ、報告書が取りまとめられた（平成 27 年 11 月 20 日）。

本検討会では、労働法等の専門家及び労使関係者の参画を得て、平成 28 年 1 月 25 日以降、計 4 回にわたり、先の研究会報告書も参考としつつ、組織の変動に係る労働者保護に実効ある政策を実施していくために必要な対応方策を議論・検討してきたところであるが、今般、以下のように取りまとめたため、報告する。

会社分割、事業譲渡といった組織の変動は、事業の選択と集中、事業効率性の向上などを通して、企業価値の向上やグローバル化に対応する等の戦略的な観点からなされるものである一方、労働者にとっては、雇用や労働条件の変更など、それに伴い被る影響は小さくない。

他方、会社法等の法整備の状況や裁判例の蓄積等も踏まえて、一定の対応が必要な事項も生じていること等から、円滑な組織再編とのバランスに留意しつつ、労働者保護に実効ある政策を実施することとし、承継法に基づく施行規則（以下「承継法施行規則」という。）及び指針（以下「承継法指針」という。）の改正並びに事業譲渡及び合併（以下「事業譲渡等」という。）に関する新たな指針の策定等により、下記の事項に掲げる措置を講ずることが適当である。（承継法施行規則等の改正案等の内容は、別添 1～4 のとおり。）

なお、本検討会の議論ではさらに、会社分割に当たり、承継される事業に主として従事する労働者（以下「主従事労働者」という。）に異議申出権を認めるか否かについて、債務超過分割等の場合における対応を念頭に異議申出権を認めるべきとの意見や主として従事してきた業務から労働者が切り離されないようにするとの承継法の趣旨、制度の円滑な利用との観点から異議申出権を認めるべきではないとの意見があった。

また、事業譲渡に係る労使協議について、譲受会社等も含めて法的措置を講じるべきとの意見や、事業譲渡は譲渡会社等が個別の同意を得て行うものであ

り法律上の規定は不要との意見があった。

こうした議論の経過も踏まえつつ、今後も引き続き、組織変動に係る法制度等の動向を注視しながら、労働者の保護と円滑な組織再編とのバランスを図る観点から、労働関係上の課題について、検証が続けられていくことを望みたい。

また、会社分割、事業譲渡といった組織の変動を進める際には、信頼に基づく良好な労使関係が、紛争防止ひいては円滑な組織再編につながるものとして重要であることを念頭に置き、今後、今回講ぜられる措置が、使用者、労働者及び労働組合等に十分に周知され、組織の変動に際する労使協議や労使の相互理解の促進がなされ、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られることを期待する。

## 記

### 1 会社分割について（承継法施行規則及び承継法指針の改正等）

会社分割については、承継法、承継法施行規則及び承継法指針等により、労働者保護のために必要な手続等が定められているが、会社法等の法整備の状況や組織の変動に係る裁判例の蓄積等も踏まえると、労働者保護の観点から一定の対処が必要な事項も生じていること等から、承継法施行規則及び承継法指針の改正等により、以下の措置を講ずることが適当である。

#### （1）会社法の制定による会社分割制度の改正等を踏まえた対応

イ 承継法上の主従事労働者の判断基準は、労働者保護の観点から、引き続き「事業」単位で判断することとし、併せて、「事業」の考え方を明らかにすることが適当である。（※）。

※ 会社法制定により、会社分割の対象は「営業の全部又は一部」から「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされた。

ロ 5条協議（労働者との個別協議）の対象に、承継される不従事労働者を加えることが適当である。

ハ 債務の履行の見込みについて、7条措置（労働者全体の理解と協力を得る措置）及び5条協議で説明し、理解を得ることについて、周知を行うことが適当である。（※）

※ 会社法制定により、「債務の履行の見込みがあること」が事前開示事項でなくなり、当該見込みがない場合であっても会社分割の効力は否定されないとされている（学説上は反対説もある）。

ニ 債務の履行の見込みのない分割に伴う労働者の承継等が生じることから、会社制度の濫用に対する法人格否認の法理の適用の可能性等について周知、紹介することが適当である。

(2) 5条協議の法的意義

最高裁判決で示された5条協議の法的意義を周知することが適当である。

(3) 転籍合意により労働契約を移転する場合

転籍合意により労働契約を移転する場合であっても、承継法上の手続は省略できないこと等を周知すること、労働者への通知事項に会社分割による労働条件の承継に関することを含めることが適当である。

(4) 労使間の協議等に関する留意事項

イ 5条協議及び7条措置に関するさらなる周知とともに、団体交渉権や団体交渉に必ずべき使用者に関する裁判例等の考え方等について周知・紹介を行うことが適当である。

ロ 労働協約の承継の取扱いや、異議申出に対する不利益取扱いの禁止について周知を行うことが適当である。

## 2 事業譲渡等について（事業譲渡等指針の策定等）

事業譲渡は、特定承継であり、労働契約の承継には労働者の同意が必要とされていること等から、これまで労働者保護のための固有の法的措置は講じられていない。しかしながら、事業譲渡は労働者の雇用や労働条件に大きな影響を与えることも少なくなく、労使協議が一定程度行われている場合もあるものの、労働契約の承継あるいは不承継等をめぐり紛争に発展する事例も生じている。そのような事例については、一部は裁判等で事後的に個々のケースに応じた解決がなされている現状にある。こうした中、労働者個人の同意の実質性を担保し、また現場の労使間での納得性を高めるための労使間の自主的なコミュニケーションを促進するため、留意すべき事項に関するルールを整備する必要がある。

このため、営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応に関する通知の内容等も参考にしながら、今般、事業譲渡等に係る新たな指針を策定し、会社が事業譲渡を行う際の労働者との手続や労働組合等との間の集団的手続等に関し、以下のとおり留意すべき事項を示すことが適当である。

(1) 事業譲渡

イ 労働者との間の手続等について、以下のことに留意すべきことを周知することが適当である。

- ① 労働契約の承継には労働者の個別の同意が必要であること、その際、事業譲渡に関する全体の状況や譲受会社等の概要等を十分に説明することが適当であること、労働条件の変更についても労働者の同意を得

る必要があること等

- ② 労働契約の承継への不同意のみで解雇が可能となるものではない等、解雇権濫用法理等を踏まえた事項
  - ③ 労働者の選定について労働組合員に対する不利益取扱い等を行ってはならないことや、裁判例における労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関する個別の事案に即した救済の状況
- ロ 労働組合等との間の集団的手続等について、以下のことを周知等することが適当である。
- ① 過半数組合等との協議等の方法によって、労働者の理解と協力を得るよう努めること、その際、事業譲渡を行う背景・理由、債務の履行の見込みに関する事項等を対象事項とすること
  - ② 団体交渉権や団体交渉に応ずべき使用者に関する裁判例等の考え方等（譲受先を使用者として認めた命令例も含む。）

## （２）合併

合併により消滅する会社等の労働者の労働契約は存続会社等に包括承継されること、このため、労働条件もそのまま維持されることを周知することが適当である。

別添 1：会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則（平成十二年労働省令第四十八号）改正内容案

別添 2：分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針（平成十二年労働省告示第百二十七号）改正内容案

別添 3：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（案）

別添 4：パンフレット・QA等により周知を行う事項一覧

参考資料 1：組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会開催要綱

参考資料 2：組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会構成員名簿

参考資料 3：組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会検討経過

○会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則（平成十二年労働省令第四十八号）改正内容案（今後法技術的な修正がありうる。）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（労働者への通知）</p> <p>第一条 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第二条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 通知の相手方たる労働者が法第二条第一項各号のいずれに該当するかの特</p> <p>二 通知の相手方たる労働者が法第二条第一項の分割（以下「会社分割」という。）をする同条第二項の会社（以下「分割会社」という。）との間で締結している労働契約であつて、同条第一項の分割契約等（以下「分割契約等」という。）に同条第一項の承継会社等（以下「承継会社等」という。）が承継する旨の定めがあるものは、分割契約等に係る会社分割がその効力を生ずる日（以下「効力発生日」という。）以後、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されるものであること</p> <p>三 分割会社から承継会社等に承継される事業（以下「承継される事業」という。）の概要</p> <p>四 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の商号、住所（会社法（平成十七年法律第八十六号）第七百六十三条第一項に規定する新設分割設立会社にあつては所在地）、事業内容及び雇用することを予定している労働者の数</p>	<p>（労働者への通知）</p> <p>第一条 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第二条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 通知の相手方たる労働者が法第二条第一項各号のいずれに該当するかの特</p> <p>（新設）</p> <p>二 法第二条第一項の分割（以下「会社分割」という。）をする同条第二項の会社（以下「分割会社」という。）から同条第一項の承継会社等（以下「承継会社等」という。）に承継される事業（以下「承継される事業」という。）の概要</p> <p>三 分割がその効力を生ずる日（以下「効力発生日」という。）以後における分割会社及び承継会社等の商号、住所（会社法（平成十七年法律第八十六号）第七百六十三条第一項に規定する新設分割設立会社にあつては所在地）、事業内容及び雇用することを予定してい</p>

五| 効力発生日

六| 効力発生日以後における分割会社又は承継会社等において当該労働者について予定されている従事する業務の内容、就業場所その他の就業形態

七| 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項

八| 法第四条第一項又は法第五条第一項の異議がある場合はその申出を行うことができる旨及び異議の申出を行う際の当該申出を受理する部門の名称及び住所又は担当者の氏名、職名及び勤務場所

(承継される事業に主として従事する者の範囲)

第二条 法第二条第一項第一号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 分割契約等を締結し、又は作成する日において、承継される事業に主として従事する労働者(分割会社が当該労働者に対し当該承継される事業に一時的に主として従事するように命じた場合その他の分割契約等を締結し、又は作成する日において当該日後に当該承継される事業に主として従事しないこととなることが明らかである場合を除く。)

二 (略)

(労働組合への通知)

第三条 法第二条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 第一条第三号から第五号まで及び第七号に掲げるもの

二及び三 (略)

第四条 (略)

る労働者の数

四| 効力発生日

五| 効力発生日以後における分割会社又は承継会社等において当該労働者について予定されている従事する業務の内容、就業場所その他の就業形態

六| 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項

七| 法第四条第一項又は法第五条第一項の異議がある場合はその申出を行うことができる旨及び異議の申出を行う際の当該申出を受理する部門の名称及び住所又は担当者の氏名、職名及び勤務場所

(承継される事業に主として従事する者の範囲)

第二条 法第二条第一項第一号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 法第二条第一項の分割契約等(以下「分割契約等」という。)を締結し、又は作成する日において、承継される事業に主として従事する労働者(分割会社が当該労働者に対し当該承継される事業に一時的に主として従事するように命じた場合その他の分割契約等を締結し、又は作成する日において当該日後に当該承継される事業に主として従事しないこととなることが明らかである場合を除く。)

二 (略)

(労働組合への通知)

第三条 法第二条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 第一条第二号から第四号まで及び第六号に掲げるもの

二及び三 (略)

第四条 (略)

○分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針  
 (平成十二年労働省告示第二百二十七号) 改正内容案 (今後法技術的な修正がありうる) (傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>第1 趣旨 (略)</p> <p>第2 分割会社及び承継会社等が講ずべき措置等</p> <p>1 労働者及び労働組合に対する通知に関する事項 (略)</p> <p>2 労働契約の承継に関して講ずべき措置等</p> <p>(1) 分割契約等に定める方法等に関する事項 (略)</p> <p>(2) 労働者による異議の申出に関する事項 (略)</p> <p>(3) 承継される事業に主として従事する労働者の範囲に関する事項</p> <p>イ 承継される事業に主として従事する労働者に関する基本的な考え方</p> <p>会社法に基づく会社分割は、会社の事業に関して有する権利義務単位でなされるものであるが、法第二条第一項第一号の労働者に該当するか否かについては、承継会社等に承継される事業の単位で判断するものであること。その際、当該事業の解釈に当たっては、労働者の雇用及び職務を確保するといった法の労働者保護の趣旨も踏まえつつ、一定の事業目的のために組織化され、有機的の一体として機能する財産であることを基本とすること。</p> <p>イ 分割契約等を締結し、又は作成する日における判断 (略)</p> <p>ロ 分割契約等を締結し、又は作成する日で判断することが適当でない場合 (略)</p> <p>ハ 分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合 (略)</p> <p>ニ その他の留意事項 (略)</p> <p>ホ 労働条件等に関する事項</p> <p>イ 基本原則</p> <p>(イ) 維持される労働条件</p> <p>会社法の規定に基づき承継会社等に承継された労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されるものであること。(略)</p> <p>(ロ) 会社分割を理由とする労働条件の不利益変更等</p>	<p>第1 趣旨 (略)</p> <p>第2 分割会社及び承継会社等が講ずべき措置等</p> <p>1 労働者及び労働組合に対する通知に関する事項 (略)</p> <p>2 労働契約の承継に関して講ずべき措置等</p> <p>(1) 分割契約等に定める方法等に関する事項 (略)</p> <p>(2) 労働者による異議の申出に関する事項 (略)</p> <p>(3) 承継される事業に主として従事する労働者の範囲に関する事項 (新設)</p> <p>イ 分割契約等を締結し、又は作成する日における判断 (略)</p> <p>ロ 分割契約等を締結し、又は作成する日で判断することが適当でない場合 (略)</p> <p>ハ 分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合 (略)</p> <p>ニ その他の留意事項</p> <p>(4) 労働条件等に関する事項</p> <p>イ 基本原則</p> <p>(イ) 維持される労働条件</p> <p>会社法の規定に基づき承継会社等に承継された労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されるものであること。(略)</p> <p>(ロ) 会社分割を理由とする労働条件の不利益変更等</p>

労働契約の内容である労働条件の変更については、労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）における労使間の合意や労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）における労使間の合意を必要とすることとされていることから、会社分割の際には、会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利変更を行ってはならず、また、会社分割の前後において労働条件の変更を行う場合にも、労働契約法第十条の要件を満たす就業規則の合理的変更による場合を除き、労使間の合意によることなく労働条件を不利益に変更することはできないこと。

（ハ）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、労働契約法第十六条の規定が定められているとともに、判例法理が確立しており、会社は、これらに反する会社分割のみを理由とする解雇を行ってはならないこと。

また、分割会社の債務の履行の見込みがない事業とともに労働者を承継する場合や、債務の履行の見込みがない事業に引き続き雇用する場合も含め、特定の労働者を解雇する目的で、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及び公序良俗違反の法理等の適用がありうること、また、労働組合員に対する不利益取扱いの場合には、不当労働行為制度による救済がありうることに留意すべきであること。

ロ 恩恵的性格を有する福利厚生に関する留意事項（略）

ハ 法律により要件が定められている福利厚生に関する留意事項

（略）（※厚生年金基金の廃止等を踏まえた所要の改正を行う予定）

（5）転籍合意等と法律上の手続との関係

イ 転籍合意による承継

分割会社は、承継される事業に主として従事する労働者について、会社分割の対象とすることなく転籍合意によって、承継会社等に転籍させる場合には、当該労働者に対して、次に掲げる事項に留意すべきであること。

（イ）法第二条第一項及び第二項の通知並びに商法等改正法附則第五条の協議等の手続は省略できないこと。

（ロ）分割契約等に承継会社等が当該労働者の労働契約を承継する旨の定めがある場合には、分割会社との間で締結している労働

労働契約の内容である労働条件の変更については、労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）における労使間の合意や民法の基本原則に基づく契約の両当事者間の合意を必要とすることとされていることから、会社分割の際には、会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利変更を行ってはならず、また、会社分割の前後において労働条件の変更を行う場合には、法令及び判例に従い、労使間の合意が基本となるものであること。

（ハ）会社分割を理由とする解雇

普通解雇や整理解雇については、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十八条の二の規定が定められているとともに、判例法理が確立しており、会社は、これらに反する会社分割のみを理由とする解雇を行ってはならないこと。

（新設）

ロ 恩恵的性格を有する福利厚生に関する留意事項（略）

ハ 法律により要件が定められている福利厚生に関する留意事項

（略）（※）

（新設）

契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件はそのまま維持されること及び当該労働者の労働契約を承継する旨の定めがない場合には、法第四条第一項の異議の申出をすることができ、当該労働者に対し説明すべきこと。

ロ (ハ) 当該労働者が、分割契約等に承継会社等が当該労働者の労働契約を承継する旨の定めのないことにつき、法第四条第一項の異議の申出をした場合には、同条第四項の効果により、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約が、その内容である労働条件を維持したまま承継会社等に承継されるため、これに反する転籍合意部分は、その効力が否定されること。

出向  
承継される事業に主として従事する労働者が、分割会社との労働契約を維持したまま、承継会社等との間で新たに労働契約を締結するいわゆる出向の場合であっても、法第二条第一項及び第二項の通知並びに商法等改正法附則第五条の協議等の手続が必要であることに留意すべきであること。

### 3 労働協約の承継に関して講ずべき措置等

- (1) 分割会社と労働組合との間の合意に関する事項 (略)
- (2) 承継会社における既存の労働協約との関係 (略)
- (3) 組織要件が効力発生要件とされている労使協定等 (略)

### 4 労働者の理解と協力に関する事項

- (1) 商法等改正法附則第五条の協議等
- イ 労働者との事前の協議

商法等改正法附則第五条の規定により、分割会社は、法第二条第一項の規定による通知をすべき日(以下「通知期限日」という。)までに、承継される事業に従事している労働者及び承継される事業に従事していない労働者であつ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、会社分割に伴う労働契約の承継に関して協議をするものとされていること。

分割会社は、当該労働者に対し、当該効力発生日以後当該労働者が勤務することとなる会社の概要、効力発生日以後における分

### 3 労働協約の承継に関して講ずべき措置等 (略)

- (1) 分割会社と労働組合との間の合意に関する事項 (略)
- (2) 承継会社における既存の労働協約との関係 (略)
- (3) 組織要件が効力発生要件とされている労使協定等 (略)

### 4 労働者の理解と協力に関する事項

- (1) 商法等改正法附則第五条の協議
- イ 労働者との事前の協議

商法等改正法附則第五条の規定により、分割会社は、法第二条第一項の規定による通知をすべき日(以下「通知期限日」という。)までに、承継される事業に従事している労働者と、会社分割に伴う労働契約の承継に関して協議をするものとされていること

分割会社は、当該労働者に対し、当該効力発生日以後当該労働者が勤務することとなる会社の概要、当該労働者が法第二条第一

割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項、当該労働者が法第二条第一項第一号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継するとした場合又は承継しないとした場合の当該労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等について協議をするものとされていること。

分割会社は、事業を構成するに至らない権利義務の分割の場合において、分割契約等に労働契約の承継の定めのない労働者のうち、当該権利義務の分割が当該労働者の職務の内容等に影響しうるものに対しては、法第七条の労働者の理解と協力を得る努力とは別に、職務の内容等の変更があればその説明を行うなど一定の情報を提供することが望ましいこと。

ハ ロ 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力との関係 (略)  
協議に当たつての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

二 労働組合法上の団体交渉権との関係

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、当該協議が行われていることをもつて労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、分割会社は、当該労働組合と誠意をもつ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。

ホ (略)

ヘ 会社分割の無効の原因となる協議義務違反等  
商法等改正法附則第五条で義務付けられた協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得るとされていることに留意すべきであること。

また、最高裁判所の判例において、商法等改正法附則第五条で義務付けられた協議が全く行われなかった場合又は協議が行われ

項第一号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継するとした場合又は承継しないとした場合の当該労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等について協議をするものとされていること。

(新設)

ハ ロ 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力との関係 (略)  
労働組合法上の団体交渉権との関係

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、当該協議が行われていることをもつて労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

二 協議に当たつての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

ホ (略)

ヘ 会社分割の無効の原因となる協議義務違反  
商法等改正法附則第五条で義務付けられた協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得るとされていることに留意すべきであること。

(新設)

た場合であつても著しく不十分であるため、法が当該協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、法第二条第一項第一号に掲げる労働者は法第三条に定める労働契約の承継の効力を個別に争うことができる」とされていることに留意すべきであること。

(2) 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力

イ 内容 (略)

ロ 対象事項

分割会社がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあること。

(イ) (略)

(ロ) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項

(ハ) (ホ) (略)

ハ 労働組合法上の団体交渉権等

労働組合は、使用者との間で団体交渉を行う権利を有するが、団体交渉に必ず使用者の判断に当たっては、最高裁判所の判例において、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、使用者に当たると解されていること等、これまでの判例の蓄積等があることに留意すべきであること。

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、法第七条の手続が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあつた場合には、分割会社は、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ぬものとされていること。

開始時期等 (略)

ホ 二 その他の留意事項

会社分割に伴う労働組合法上の不当労働行為責任及び使用者の

(2) 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力

イ 内容(略)

ロ 対象事項

分割会社がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあること。

(イ) (略)

(ロ) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項

(ハ) (ホ) (略)

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

(新設)

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、当該協議が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

二 開始時期等

(新設)

地位が、承継会社等に承継されるとする裁判例や中央労働委員会の命令があることに留意すべきであること。

5 その他

- (1) 安全衛生委員会等従業員代表を構成員とする法律上の組織に関する事項 (略)
- (2) 派遣労働者の取扱い (略)
- (3) 船員の取扱い (略)
- (4) 雇用の安定 (略)

5 その他

- (1) 安全衛生委員会等従業員代表を構成員とする法律上の組織に関する事項 (略)
- (2) 派遣労働者の取扱い (略)
- (3) 船員の取扱い (略)
- (4) 雇用の安定 (略)

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（案）  
（今後法技術的な修正がありうる。）

## 第1 趣旨

この指針は、会社等（会社その他の事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。以下同じ。）が、当該会社等の事業の譲渡（以下「事業譲渡」という。）又は会社法第五編第二章の規定等に基づく合併（吸収合併又は新設合併をいう。以下同じ。）を行うに当たり、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、労働者全体及び使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡等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である。

## 第2 事業譲渡に当たって留意すべき事項

### 1 労働者との手続等に関する事項

#### (1) 労働契約の承継に関する基本原則

事業譲渡における権利義務の承継の法的性格は、個別の債権者の同意を必要とする特定承継であるため、事業譲渡を行う会社等（以下「譲渡会社等」という。）は、譲渡会社等との間で締結している労働契約を、当該事業を譲り受ける会社等（以下「譲受会社等」という。）に承継させる場合には、承継させる労働契約に係る労働者（以下「承継予定労働者」という。）から、民法（明治29年法律第89号）第625条第1項の規定に基づく個別の承諾（以下「承諾」という。）を得る必要があること。

#### (2) 承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項

承継予定労働者から労働契約の承継の承諾を得るに当たっては、以下のことに留意すべきであること。

##### イ 承継予定労働者との事前の協議等

譲渡会社等は、承継予定労働者から承諾を得るに当たっては、真意による承諾を得られるよう、承継予定労働者に対し、事業譲渡に関する全体の状況（譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項を含む。）、承継予定労働者が勤務することとなる譲受会社等の概要及び労働条件（従事することを予定する業務の内容及び就業場所その他の就業形態等を含む。）等について十分に説明し、承諾に向けた協議を行うことが適当であること。

特に譲渡会社等が、承継予定労働者の労働契約に関し、その労働条件を変更して譲受会社等に承継させる場合には、承継予定労働者の同意を得る必要があること。

##### ロ 協議に当たっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、譲渡会社等は、当該労働組合と誠実に協議をすること。

#### ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法(昭和24年法律第174号)第6条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、当該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入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、譲渡会社等は、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。

#### ニ 協議開始時期

譲渡会社等は、真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて当該協議を行うことが適当であること。

#### ホ 労働者への情報提供に関する留意事項

譲渡会社等が意図的に虚偽の情報の説明を行う等により、承継予定労働者から承諾を得た場合には、承継予定労働者によって民法第96条第1項の規定に基づく意思表示の取り消しがなされうること。

#### (3) 解雇に関して留意すべき事項

承継予定労働者が、譲受会社等に当該承継予定労働者の労働契約を承継させることについて承諾をしなかったことのみを理由とする解雇等、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められない場合に該当する解雇は、労働契約法第16条の規定により、その権利を濫用したものとして認められないことに留意すべきであること。

事業譲渡を理由とする解雇についても、整理解雇に関する判例法理の適用があり、承継予定労働者がそれまで従事していた事業を譲渡することのみを理由とする解雇等、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められない場合に該当する解雇は、労働契約法第16条の規定により、その権利を濫用したものとして認められないことに留意すべきであること。

こうした場合には、譲渡会社等は、承継予定労働者を譲渡する事業部門以外の事業部門に配置転換を行う等、当該労働者との雇用関係維持のための相応の措置を講ずる必要があることに留意すべきであること。

#### (4) 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ならないこと。

また、事業譲渡時の労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関し、裁判例においても、労働契約の承継についての黙示の合意の認定、法人格否認の法理及び公序良俗違反の法理等を用いて、個別の事案に即して、承継から排除された労働者の承継を認める等の救済がなされていることに留意すべきであること。

## 2 労働組合等との手続等に関する事項

譲渡会社等は、その雇用する労働者の理解と協力を得るため、次の事項に留意す

べきであること。

(1) 労働組合等との協議等に関して留意すべき事項

イ 労働組合等との事前の協議等

譲渡会社等は、事業譲渡に当たり、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との協議その他これに準ずる方法によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることが適当であること。

「その他これに準ずる方法」としては、名称のいかんを問わず、労働者の理解と協力を得るために、労使対等の立場に立ち誠意をもって協議が行われることが確保される場において協議することが含まれるものであること。

ロ 対象事項

譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、事業譲渡を行う背景及び理由、譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項、承継予定労働者の範囲及び労働協約の承継に関する事項等が考えられること。

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、当該手続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入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、譲渡会社等は、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。

ニ 開始時期等

当該手続は、遅くとも第2の1(2)のイに規定する承継予定労働者との協議の開始までに開始され、その後も必要に応じて適宜行われることが適当であること。

(2) 団体交渉に関して留意すべき事項

労働組合は、使用者との間で団体交渉を行う権利を有するが、団体交渉に必ず使用者の判断に当たっては、最高裁判所の判例において、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて使用者に当たると解されていること等、これまでの判例の蓄積等があることに留意すべきであること。また、譲受会社等が、団体交渉の申入れの時点から近接した時期に譲渡会社等の労働組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する場合であれば、事業譲渡前でも労働組合法上の使用者に該当するとされた命令例があることにも留意すべきであること。

### 第3 合併に当たって留意すべき事項

合併における権利義務の承継の法的性格は、包括承継であるため、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、合併後存続する会社等又は合併により設立される会社等に包括的に承継されるものであること。このため、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま維持されるものであること。

## パンフレット・QA等により周知を行う事項一覧

### 1 会社分割関係

- ・ 債務の履行の見込みについて、7条措置の対象であること及び5条協議で説明する事項となること
- ・ 未払賃金等の弁済期の到来した債権を有する場合に限れば、労働者も、会社法による詐害的会社分割における残存債権者による請求権を行使できること
- ・ 5条協議及び7条措置の仕組み（より明確に周知）
- ・ 団体交渉権及び団体交渉に応ずべき使用者に関する裁判例等
- ・ 労働協約の承継の取扱い及び異議申出に対する不利益取扱いの禁止（より明確に周知）
- ・ その他今般の施行規則及び指針改正事項に関する解説

### 2 事業譲渡等関係

- ・ 労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関する黙示の承継合意の認定や法人格否認の法理、公序良俗違反の法理等を用い、労働者を救済した裁判例等
- ・ 団体交渉権及び団体交渉に応ずべき使用者に関する裁判例等（譲受先の使用者性を認めた命令例も含む。）
- ・ その他指針の内容に関する解説

## 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会 開催要綱

### 1. 趣旨

会社分割、事業譲渡といった組織の変動に伴う労働関係については、平成12年の商法改正による会社分割制度の創設に併せて、労働契約承継法を制定する等の対応がなされてきた。その後、近年の状況を踏まえて、平成26年12月から、学識経験者からなる研究会において、専門的な見地から調査・検討を行い、諸課題を整理するとともに、新たな対応を行う必要性について検討を行い、報告書を取りまとめたところである。

今後、報告書も踏まえた実効ある政策を実施していくに当たっては、労働法等の専門家及び労使関係者の参画を得て、必要な対応方策を議論・検討することが適当である。このため、「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」を開催する。

### 2. 検討事項

本研究会においては、次の事項について検討を行う。

- (1) 会社分割及び事業譲渡に伴う労働関係に関する対応方策
- (2) その他組織の変動に伴う労働関係に関すること

### 3. 構成員等

- (1) 検討会の構成員は、別紙のとおりとする。
- (2) 検討会の座長は、構成員の互選により選出する。
- (3) 座長は、必要に応じ意見を聴取するため、関係者を招聘することができる。

### 4. 検討会の運営

- (1) 検討会は、厚生労働省政策統括官が、学識経験者及び労使関係者の参集を求めて開催する。
- (2) 検討会の庶務は、厚生労働省労政担当参事官室において行う。
- (3) 検討会は、原則として公開とする。

組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会

構成員名簿（50音順）

荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
石崎由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授
○ 鎌田耕一	東洋大学法学部教授
狩谷道生	JAM オルガナイザー育成推進室長
鈴木重也	日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹
田坂直哉	住友商事(株)人事厚生部課長労務チームサブリーダー
久本憲夫	京都大学教授経済学系（大学院経済学研究科）
村上陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長

※敬称略、○は座長

組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会 検討経過

- ・ 第 1 回 平成 28 年 1 月 28 日 座長の選出について  
組織の変動に伴う労働関係の現状等について  
講ずべき方策に関する検討項目について  
今後の進め方について
  
- ・ 第 2 回 平成 28 年 2 月 23 日 アンケート調査結果について  
講ずべき方策に関する論点（案）について
  
- ・ 第 3 回 平成 28 年 3 月 18 日 ヒアリング調査結果について  
今後講ずべき措置等について
  
- ・ 第 4 回 平成 28 年 4 月 13 日 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策  
について（報告）（案）について