

## 第4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9月26日(金)  
13:00～14:30  
於：厚生労働省専用第21会議室(17階)

### 1 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D)

- 本日は、私自身が労働組合の役員として関与した経験や実例から3事例を御紹介する。
- 事例の1件目は、小型ディスプレイデバイス事業であり、こちらは会社分割と事業譲渡、そして株式譲渡の組合せでのスキームである。
- 本事案のプロセスの流れは、当社の傘下企業の一つの事業を分社化した上で、当該企業の株式を別の傘下グループ企業に譲渡したスキームとなっている。
- 労働関係について、ポイントのみ御説明すると以下のとおり。
  - ・ 事業譲渡の基本合意が両者間でなされて以降、労使でコミュニケーションを取っているが、基本合意の前から、労働組合の三役クラスには機密保持契約を結びながら情報が共有されており、水面下で労使コミュニケーションを始めていた。
  - ・ プロセスの中で特筆すべき点は、譲受会社の経営幹部の方が当社に来訪していただいて、従業員に対して考えや思いも語っていただいたことが挙げられる。また、両者の労働組合の間でコミュニケーションを重ねたこともポイントである。
- 事例の2件目は、医療用デバイス事業であり、当社の事業を別の企業に譲渡するシンプルな事業譲渡のスキームである。
- 他の事例と重複する点は割愛するが、労働関係について、ポイントは以下のとおり。
  - ・ 転籍における個人同意の取得に際しては、従業員個々に個別面談を実施しており、個別面談では、具体的な賃金額や資格等級等に関しても対象の従業員に個々に提示。
  - ・ 個別面談並びに従業員説明会での説明の主体は譲渡側が実施。
  - ・ 譲渡前後において労働契約は維持継続。また、両者間で賃金並びに資格等級は同等レベルを確保し、実質的同等に関して労使合意の上、これを原則的に維持継続。そのため、労働条件の過不足を補填、補正する別途手当の支給は行っていない。
- 事例の3件目は、車載用ディスプレイデバイス事業であり、その内容は事例の2件目と重複している点もあることから、その違いのみを御説明すると以下のとおり。
  - ・ 転籍の対象従業員の気持ちを会社として把握すべく、圧力や強制的な事前確認とならないよう労使でも予め調整した上で、個別面談を実施。
  - ・ 労働条件も退職金を除いて実質的同等と判断するに至っており、また、労使協議等々の結果、待遇差を補填するための措置も一定講じられたところ。

- これらを踏まえた、労働関係上の課題と改善点は以下のとおり。
- ・ 御紹介した事例は、良好な労使関係や従業員への真摯な対応、企業間の密な連携等を背景に、関連指針にも概ねのっとってスムーズに事業譲渡が進んだものの、一般的には必ずしも同様の条件が確保されるとは限らないため、法令による一定程度の規制が必要である。
- ・ 事前の労使協議並びに従業員説明の実質担保、従業員への理解の促進の義務化が労働者保護並びにスムーズな事業譲渡につながると考えている。
- ・ 労働契約と労働条件については、（少なくとも一定期間の）法令の規制に基づく承継及び当該労働者の自主的な労働契約の選択機会が用意されるべき。
- ・ 法令の規制に基づく、使用者側からの労働組合や労働者への情報提供の義務化が必要。

#### （労使関係団体E）

- 本件、譲渡会社はレーザー基盤の製造販売事業であり、概ね400名程度の企業規模、譲受側はITロボティクスの事業であり、従業員数1,400名、労働組合はなかった。
- 概要としては譲渡会社の一部セグメントを分割して譲受会社に引き継ぐものであり、譲渡会社の従業員は1か月半後に全員解雇され、譲受会社への勤続を希望すれば引き続き雇用されることが一方的に通知された。また、その際に退職金の上積みもなかった。
- 勤務時間や年次有給休暇、賃金は1年間において譲渡対象の社員に関しては変更なく引き継がれた。なお、勤務地も未定のまま事業譲渡に関する協議が行われた。
- 譲渡に至る背景として、コロナ禍を原因とする業績悪化と説明があったものの、具体的な数値は説明がなかった。また、譲渡会社は事業譲渡に関して、決定事項として組合員に説明し、翌日に全従業員に説明を行ったが、十分な協議の時間は確保されていない。
- 事業譲渡に当たっての労使関係の課題について、圧倒的に使用者側の方が強かったことは事実であり、終始、会社のペースで進んだ。
- 労働条件の承継について、現行の労働条件は譲渡時のみ引き継ぐこととされ、その後は不透明、退職金は譲渡会社の勤続年数に通常の計算式を乗じて清算された。また、譲渡後の譲受会社における労働条件も十分に開示されなかった。
- 労働条件は譲渡後1年間について現行水準が保障され、2年目以降は担保されない課題があり、加えて、組合組織の承継、労働協約の承継が難しい課題もあった。
- 本件事業譲渡における労働関係のポイントは以下のとおり。
- ・ 対象となる従業員が希望すれば雇用は引き継がれるものの、退職金等を含む将来における逸失利益が少なからず存在した。
- ・ 譲渡会社及び譲受会社ともに事業譲渡や労働条件の状況説明は皆無であり、既定事項として強引に進められた。
- ・ 会社側の第一声が、事業譲渡というよりは、労働者に対して解雇の方針を表明することから始まっており、イニシアチブを含めて会社側が全て握っていたと考えている。

- ・ また、希望すれば譲受会社での再雇用を検討するという方針は示されたものの、雇用維持のための措置である配置転換等に関する説明は一切なかった。また、解雇回避努力等々も一切なされていない。
  - ・ 団体交渉との関係でも、形式上は団交を受けるが不誠実団交に終始した。
- これらを踏まえた、労働関係上の課題と改善点は以下のとおり。
- ・ 御紹介した事例からも事業譲渡の場面で関係指針が徹底されているとは思えず、関係法令や指針について知った、知らずを含めて既定路線で進んでしまっているケースがかなり見受けられると考えている。
  - ・ とりわけ特定承継となる事業譲渡に関しては、往々にして労働側が不利益な状況で譲渡されることは、各産別を含めて多い状況にあると考えており、指針にとどまらない法整備が必要であると考えている。
  - ・ 具体的には、譲渡人及び譲受人の双方に対し、雇用や労働条件の承継、労働者（承継予定労働者以外を含む）や労働組合等への事前の情報提供と協議の義務づけが必要。

## 2 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D)

- 本件は、両者の企業の間でスムーズに協議が進められていたこともあり、譲渡会社の労働組合と譲受側の会社との直接的なコミュニケーションは行っていない。
- 3つ目の事例について、転籍に同意しなかった労働者の背景としては、まずは当該業務に事業譲渡以前から従事していたか否かがあると考えており、そのギャップが問題になったと聞いている。もう一点については、ちょうど同時期の弊社の事業環境も踏まえて、いわゆる早期退職優遇の施策を並行して行っており、自主応募の選択肢もこのケースでは用意されたためであるとも受け止めている。
- 労働条件の相違への対応としては、できる限り早期に丁寧なコミュニケーションを始め、それを重ねてきたことで、企業間の協議が幸いにも上手く機能したものと受け止めている。やはり従業員が前向きに転籍に同意して、譲渡先でも活躍できることを労使で可能な限り早期から協議を重ねたところが要因として大きいと考えている。
- 企業規模の相違が交渉に影響したかどうかについては、ご指摘の事例はいずれもグループを有する比較的大規模な企業であり、拠点も複数有していたことから、勤務地も大きく変わらなかったことも一つの大きな要因であると受け止めている。
- 従業員に対する説明があることが望ましい事項は多々あるが、労働条件、労働契約の中身はさりながら、将来の展望や転籍後の活躍等の定性的な内容について説明していたことも要因として大きいものと受け止めている。
- 譲受会社からの経営幹部ないし担当者が考えや思いを語ることは、転籍対象の労働者の理解促進にも繋がり、その理解に基づいて当該従業員が転籍を選択することで、転籍

後の活躍、企業への貢献意識が高まったといった声も実際に聞いている。そういう意味では譲受会社のメリットとしても大きく、譲渡側企業のみならず、譲受側企業にも説明義務等を課す意義及び必要性はあると考えている。

#### (労使関係団体E)

- 労働者が転籍に応じなかった理由に関しては、転籍後の労働条件が最後まで明らかにならなかったためであり、譲受会社における労働条件等が明示されていれば、少し動きも違ったのではないかと印象を受けている。
- 産別労組としては、担当職員が、当該労組と連携しながら話はしていたが、総括として、協議時間が圧倒的に短かったにせよ、産別労組としてより一層の踏み込んだ対応ができなかったか、という思いはある。
- 労働条件の調整に関する事前のコミュニケーションに関して、この事例だけではなく、守秘義務協定等々を結びながら事前に情報開示を求めるケースもあり、労使間での範囲を決めた上での早期の情報共有は当然必要になるものと考えている。
- 決定的に労使双方が持つべきなのは、事業譲渡は契約の当事者間での話であり、企業や労働者も一方の契約の当事者であるから、勝手に契約内容を変更してはならず、これを変えるにはお互いに確りと協議するといった当たり前のことが、労使間の労働契約などにおいても徹底されれば、お互いに納得した上でのスムーズな事業再編や雇用の承継に繋がると考える。
- 当事者企業の資本金に関しては中堅規模ではあったため、産別労組としてももう少し十分なコミュニケーションを含めた形での事業譲渡をしていただきたかったのは事実。また、団体交渉等の対応者も労務担当や労務課長、部長クラスであった。
- 労働協約についても、当該労組に関しては協約中に事前協議約款、同意約款が存在していなかったものであるが、やはり事前の労使のコミュニケーションにおいて、企業にしても労働者にしても協議、理解は最低限必要だと考えており、十分な労使のコミュニケーションをはかることで事業、企業の成長発展が担保されるのではないかと考えている。