

令和8年9月14日



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

組織再編に関する諸外国の労働法制について

厚生労働省 労働基準局 労働関係法課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

JILPT調査「企業組織再編に関する労働法制ードイツ、フランス、イギリス」の概要

調査の目的

事業性融資の推進等に関する法律（令和6年法律第52号）の附帯決議の後段において「合併・事業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題については、その実態把握を行うとともに、速やかに検討を進め、結論を得た後、必要に応じて立法上の措置を講ずること」とされたことを踏まえた検討に向けて、海外における組織再編に伴う労働関係法制及び実務上の影響に関する実態を把握すること。

調査の内容

調査主体: 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）

調査対象国等: EU、ドイツ、フランス及びイギリス

具体的な調査方法: 文献調査

主な調査項目:

- ◆ 現行法制及び法改正の動向
- ◆ 労働契約一般のあり方の概観
- ◆ 組織再編前における労働契約の取扱いに関する法令（※）及び実務の取扱い
- ◆ 組織再編時におけるEU指令に基づく国内法令の適用範囲（具体的な当てはめを含む）
- ◆ 組織再編後における労働条件の統一等に関する法令（※）及び実務の取扱い

※労使コミュニケーションに関するものを含む

組織再編に関する各国の労働法制①

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
根拠法令	企業、事業所もしくは企業又は事業所の一部の移転時における労働者の請求権の保障に関する構成国の法規定の調和に関する欧州理事会指令（2001/23/EC）【1977年】	民法典613a条【1972年】	労働法典【1928年】 ※L.1224- 1 条に該当する規定が制定された年	事業譲渡規則（TUPE）【2006年】 ※1981年に制定され、2006年に全面改正
適用範囲・適用要件	・同一性を保持した経済的一体の移転（指令 1 条 1 項 b）。 ・事業移転の有無は、下記の 7 つの判断要素の総合判断による（Spijkers 事件）。 ①事業の種類、②建物・不動産等の有体資産の移転の有無、③移転時における無体資産の価値、④労働者の大半の承継の有無、⑤顧客の承継の有無、⑥業務の類似性の程度、⑦操業が中断した期間。 ・委託先の変更も「同一性を保持した経済的一体」の移転が認められる場合には、事業移転に含まれる（Ayse Süzen 事件）。 ・EU 司法裁判所は、事業移転の判断に当たり、「人間の労働力が決め手となる事業」であるか否かを重視している。人間の労働力が決め手の事業では、労働者の大部分が承継されれば事業移転に当たり得るが、労働者が誰も承継されなかった場合には、事業移転には当たらない。一方、物的設備が決め手となる事業では、事業遂行に不可欠な物的設備が承継されたかどうかが重要となるが、物的設備が承継されなかった事案でも事業移転の成立が認められる場合もある（Güney-Görres 事件等）。 ・「経済的一体」は、組織的独立性が失われても、機能的関連性が維持されていれば認められる（Klarenberg 事件、Amatori 事件）。 ・濫用的事業移転の場合には、事業移転の成立は認められず、労働者は譲渡人に留まることになる（Elinika Nafpigeia 事件）。	・事業移転（法律行為による、他の所有者への、事業又は事業の一部の譲渡）（民法典 613a 条） ・合併、分割及び財産譲渡（組織変更法 35a 条 2 項、125 条 1 項、176 条 1 項）も、事業移転に含まれる。 ・濫用的事業移転の場合には、事業移転の成立は認められず、労働者は譲渡人に留まることになる（Werzalit 事件）。 ・事業所閉鎖と事業移転は相互に排他的であり、使用者の「事業閉鎖に向けた真剣な意図」の有無によって区別される。この区別は、特に一部譲渡後に残存事業所が閉鎖され、事業閉鎖を理由とする解雇の効力が問題になる場合に重要となる。	・使用者の法的地位において変動が生じた時、特に、相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって変動が生じた場合、変動が生じた日において有効なすべての労働契約は、新たな雇用主及び当該企業の従業員との間で引き続き有効となる（労働法典 L.1224- 1 条）。 ・L.1224- 1 条の「適用範囲」との関係では、条文のそれぞれの文言の解釈が問題になり、結果として破産院の判例による判断に広く依存。 ・「経済的一体」の移転に相当すると評価される場合、当該経済的一体を引き継いだ会社が、以前に当該経済的一体の下で労働契約に基づき業務に従事していた労働者の、新たな雇用主となる。 ・事業の移転の前後で経済的一体の同一性が維持されない場合には適用されない。	・事業譲渡（譲渡直前にイギリス国内に所在していた事業、事業体又はその一部が、「同一性を維持する経済的実体（economic entity）」の移転を伴って、他の者に移転する場合）（TUPE 3 条 1 項 a 号、2 項、3 項、4 項 a 号）。 ・サービス提供主体の変更（譲渡前後の活動内容が根本的に又は本質的に同一であるもの）（SPC）の場合にも規制対象（TUPE 3 条 2 A 項、3 条 1 項 b 号、3 項 a・b 号）。
労働契約の取扱い	・自動承継（指令 3 条）	・自動承継（民法典 613a 条 1 項 1 文）	・自動承継（労働法典 L.1224- 1 条） ・事業の移転に際して、（L.1224- 1 条の対象に含まれない労働者であっても）譲渡人及び譲受人との間の契約により、個別に労働契約の移転を実施することができる。ただし、その対象となる労働者の個別の同意なしに強制することはできない。	・自動承継（TUPE 4 条 1 項）

※赤字は平成 28 年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成 28 年 2 月 23 日開催「第 2 回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料 8 等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制②

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
労働者による承継拒否	・規定なし（判例によって承継を拒否する権利が認められているが〔Katsikasほか事件、Case C-132/91, C-138/91 and C-139/91 [1992] ECR 1-6600〕、労働者が譲受人への承継を拒んだ場合の処理は加盟国が国内法で決すべき問題とされている）。	・適法に行われた情報提供（民法典613a条5項）後、1か月以内に異議を申し立てれば、譲渡人との労働関係を維持できる（同条6項）。 ・使用者の情報提供が不適法だった場合は、1か月の期間徒過後も異議申立権の行使が可能であるが、失権効に服する（判例）。 ・かかる異議申立権は、憲法上の権利であると解されている（判例）。もっとも、この場合、労働者は、譲渡人による経営上の理由による解雇のリスクを負う。	・規定なし（労働法典L.1224-1条の対象となる場合、労働者による承継拒否も不可。承継を望まない労働者は、承継後に辞職するか、当該事業移転がL.1224-1条の対象とならないものであることを主張して争う）。	・労働者が承継に異議を伝えた場合、譲渡人との雇用契約は終了する（TUPE 4条7項、8項）。あくまで自主退職のため、補償の対象となる解雇とはならない。ただし、労働条件に実質的かつ重大な不利益変更が生じる場合、労働者は雇用契約が終了したものとして扱うことができ、この場合は使用者により解雇されたものとして扱われ（TUPE 4条9項）、不公正解雇の申立てを行うことができる。
労働条件の変更（個別的労働条件）	・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる（指令3条1項）。	・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる（民法典613a条1項1文）。 ・譲受人による個別契約上の労働条件の変更は、<u>個別契約上の労働条件変更法理（変更解約告知、撤回留保条項の可否等）</u>による。 ・協約の援用条項については、新旧使用者の所属する産業が異なる場合に、「その都度、妥当する労働協約を援用する」旨の時間的動態的援用条項に基づき、従前の労働協約の適用を争う訴訟が多発している。	・労働契約は維持されたまま承継（労働法典L.1224-1条）。 ・労働契約の変更は解雇とみなされる。	・労働条件不利益変更の唯一又は主たる理由が当該譲渡である場合、変更無効（TUPE 4条4項）。 ・ただし、①変更の唯一又は主たる理由が、労働力の変更を伴うような経済的、技術的、組織的理由であり、変更使用者と労働者が合意している場合、又は②契約上、使用者に条件変更が許されている場合、労働条件の変更は無効とならない（TUPE 4条5項a号・b号）。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制③

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
労働者代表への協議・事前通知	・譲渡人及び譲受人は、移転に関する労働者代表に、移転の時期、移転理由、労働者に及ぼす移転の法的、経済的及び社会的帰結、労働者に関して予測される措置について情報提供義務あり（指令7条1項）。譲渡人又は譲受人が、自己の労働者に関する措置を考慮するときは、譲渡人又は譲受人は、合意を得るために、自己の労働者代表と適時にかかる措置について協議する義務を負う（同条2項）。	・従前の使用者又は新所有者は、移転に関する労働者に対して、移転前に書面により情報提供を行わなければならない（民法典613a条5項）。 ・事業移転によって従業員に重大な不利益が生じるため事業所組織法上の「事業所変更」に当たる場合には、20人以上の企業を対象として、事業所委員会への通知と協議義務あり（事業所組織法111条1項）。 ・①合併・分割契約等において、労働者及び労働者代表に及ぼす帰結・予測される措置について定めなければならない（組織変更法5条1項、126条1項）、また②関係企業の権限ある事業所委員会に株主総会等の遅くとも1か月前までに、合併・分割契約書（案）等を通知しなければならない（組織変更法5条3項、126条3項）。	・従業員50人以上の企業に設置された<u>社会経済委員会</u>（従業員代表機関。設置義務自体は、従業員数11人以上が対象）に対し、組織変動の理由を示し、労働者に対して実施する措置について情報提供義務あり（労働法典L.2312-8条）。 ※2017年フランス労働法の改正により、企業内の従業員代表制度が「社会経済委員会」に一本化された。	・譲渡人及び譲受人は、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る被用者について、情報提供義務及び協議義務を負う。被用者の適切な代表者（従業員数が50人未満、又は移転する対象従業員が10人未満であり、かつ、適切な代表者が存在しない場合は直接、従業員）を通じて、譲渡人は、協議が可能となる十分前に、譲渡の事実・時期・理由、譲渡が被用者に及ぼす法的・経済的・社会的影響、ならびに譲渡人自身が講じる予定の措置について情報提供を行う義務を負う（TUPE 13条）。 ・譲受人も、譲渡後に自らの被用者となる者や、既存の自社被用者のうち、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る者について、使用者として独立した情報提供義務を負い、自らが予定している措置について説明を行う必要がある。 ・情報提供・協議義務違反の救済は、金銭解決が原則。承継効力に影響なし（TUPE 15条7項、8項）。
従業員代表の機能の承継及び労働協約の承継・取扱い	・企業、事業所もしくは企業又は事業所の一部が、その独立性を維持する限り、移転に関する労働者の代表者又は代表の法的地位及び機能は、労働者代表の構成のための条件が満たされている限り、同一の条件で維持される（指令6条）。 ・集団的協定において合意された労働条件は、かかる集団的協定の解約又は期間満了、もしくは、他の集団的協定が発効又は適用されるまで、遵守される。ただし、労働条件の遵守される期間を限定する場合は、1年以下であってはならない（指令3条3項）。	・双方の協約拘束性が事業移転後も維持される場合には、当該労働協約が適用され続ける（労働協約法4条1項）。 ・譲受人が協約に拘束されない場合、譲渡人の下で適用されていた労働協約等は、個別労働契約の内容となって承継され、1年間は不利益に変更できない（民法典613a条1項2文）。 ・民法典613a条1項2文の例外：①譲受人に他の労働協約等が適用されている場合、双方の協約拘束性を要件として、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されず、譲受人に適用される労働協約が適用される。（民法典613a条1項3文）。②譲渡人の労働協約等が強行的効力を失っていた場合（例えば、余後効が生じていた場合）、承継された労働協約等の内容を変更することができる（民法典613a条1項4文前段）。③別の労働協約の適用について合意された場合、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されない（民法典613a条1項4文後段）。	・従前の労働協約は、新たな協約が締結されない限り、予告期間満了時から1年間その効力を維持（労働法典L.2261-14条）（経済的一体性がある場合は常に及ぶ）。 ・上記ののち、新たな協約が締結されない場合、従前の協約の効力は失われる。ただし、旧協約の下で各労働者が現実獲得していた個別の利益については維持される。	・事業譲渡の時点において、譲渡人が承認している労働組合との間で労働協約が締結されており、かつ、その協約が譲渡後も雇用契約が存続する被用者に適用されている場合には、当該労働協約は、譲渡後も当該被用者との関係において効力を維持する（TUPE 5条）。 ・労働協約から取り込まれた条項・労働条件の変更は、当該変更が事業譲渡の日から1年を経過しており、かつ、変更後の労働契約上の権利義務を全体として評価した場合に、被用者にとって不利にならない場合に限り、変更が無効の対象にならない（TUPE 4条5B）。 ・労働条件について、その都度改訂される労働協約の内容を個別雇用契約に自動的に取り込む「動的条項」は限定的に解釈される（静的アプローチ）。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制④

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
事業譲渡に伴う人員整理	・事業移転自体を理由とする解雇は禁止（指令4条1項1段1文）。 ただし、雇用の領域における変化をそれ自体で生じるような経済的、技術的又は組織的理由に基づく何らかの解雇（同条同項1段2文）、特定の範疇の労働者の適用除外（同条同項2段）は許容されている。	・事業移転を理由とする解雇は新旧使用者により禁止されている（民法典613a条4項1文）。 【異議申立後の経営上の理由による解雇】 ・労働者が事業移転に異議を申し立てて譲渡人との労働契約を維持した場合でも、譲渡人の下で就労する可能性が失われたときには、経営上の理由による解雇が認められ得る。 【「譲受人の構想に基づく解雇」】 ・「譲受人の構想に基づく解雇」とは、譲受人が、譲渡人の事業を引き受ける条件として、譲渡人に人員削減を要求し、これに基づき譲渡人が行う解雇である。ドイツでは、譲受人の構想が具体化し、譲渡人と譲受人との間で事業譲渡契約又は予備契約が締結されている場合には、このような解雇が認められ得る。 【再雇用請求権の行使方法】 ・事業所閉鎖が行われるとの見込みに基づき経営上の理由による解雇が行われたものの、解約告知期間が経過するまでに事業移転が決定するなど、就労可能性が生じた場合には、労働者に再雇用請求権が認められることがある（判例）。 【事業移転後の譲受人による解雇の可否】 ・事業移転後に譲受人において余剰人員が生じた場合には、解雇制限法に基づき、経営上の理由による解雇が可能である。この場合、譲受人は、社会的選択において、従前から雇用している労働者と事業移転によって承継した労働者を同じように扱わなければならない。	【移転前の労働契約の解約】 ・労働法典L.1224-1条の条文によれば、経済的・一体的移転があった場合、その譲受人は、譲渡人が当事者（使用者）であった労働契約が、譲渡の時点で有効であった場合に、当該労働契約の使用となり、その拘束を受けることとなる。 ・L.1224-1条の適用を回避するために、事業の移転の前に解雇がなされるということが起こり得る。こうした事業移転を円滑に進めることを目的とした解雇は、広く無効とされる。そして、労働契約は新たな使用者（事業の譲受人）との間で有効に存続することとなる（Guermonprez事件）。 【移転後の労働契約の解約及び労働契約の締結】 ・移転後に新たな使用者から解雇が行われるという場合は、当該新使用者との間で、通常の解雇に関するルールが適用される。	【事業譲渡を理由とする解雇の原則的禁止（自動的不公正解雇）】 ・事業譲渡が「解雇の唯一又は主たる理由」である場合、その解雇は自動的に不公正解雇となる（TUPE 7条）。2014年改正以降は、「事業譲渡そのもの」を直接の理由とする解雇に限らず、従来「事業譲渡に関連する理由」と整理されてきた場合であっても、事案の具体的状況に照らし、事業譲渡が解雇の主たる理由であると評価され得ることが明確化されている。 ・事業譲渡が行われた場合であっても、一定の場合には解雇が自動的に不公正なものとはならない。すなわち、解雇の唯一又は主要な理由が、「経済的・技術的又は組織的理由」（ETO理由）であり、かつ「労働力の変更」を伴う場合である。裁判例は、ETO理由の適用範囲を厳格に限定して解釈している。 ・「経済的」理由とは事業の収益性・業績に関わる理由（例：業績不振に伴う人員削減）、「技術的」理由とは設備や生産工程の性質に関わる理由（例：新技術導入による人的労働需要の減少）、「組織的」理由とは事業運営や組織構造に関わる理由（例：移転労働者を移転先の既存労働力に統合する際の再編）をいう。ただし経済的理由については、事業活動の継続に関わるものに限られ、事業を売却すること自体を目的とする場合は含まれない。 ・いずれの理由による場合も「労働力の変更」を伴うことが必要であり、その判断対象は移転対象労働者全体で足り、移転先企業全体の労働力構成までは考慮を要しないとされる。裁判例上、人員数の削減（典型的な人員整理）のほか、一部労働者の職務内容の変更、事業拠点の移転に伴い勤務地の変更が必要となるが配転命令によってはこれを行えない場合などが、これに当たり得るとされている。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制⑤

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
その他		【再就職支援措置・再就職支援操短手当】 ・ドイツでは、事業移転等の事業所変更が行われる場合、社会計画において、解雇補償金の支給に加えて、再就職支援措置が定められることが多い。 再就職支援措置（Transfermaßnahme）は、失業のおそれのある労働者について、再就職支援措置を第三者に委託して実施する場合に、その費用の一部を使用者に助成する制度である。再就職支援措置に参加する労働者には、再就職支援操短手当（Transferkurzarbeitergeld）が、12か月を上限として支給される。 【再就職支援会社をめぐる法的問題】 ・再就職支援会社への転籍は、通常、企業、再就職支援会社及び労働者の三者契約によって行われる。労働者は、従前の企業との労働関係を合意解約し、再就職支援会社との間で最長12か月の有期労働契約を締結する。 ・事業移転法理との関係では、この仕組みが、民法典613a条の潜脱となり得ることが問題とされている（労働者が、再就職支援会社に転籍していなければ、同条により譲渡会社から譲受会社に自動承継されていたところ、転籍していたために自動承継されなくなる、という問題が生じ得る）。		【「解雇と再雇用」による条件変更及び条件統一に関する規制】 ・イギリスでは、使用者が提案する契約条件の変更に被用者が同意しない場合、使用者が当該被用者を解雇した上で再雇用を申し出る、又は同一もしくは実質的に同一の職務に別の被用者を雇用することにより、当該変更を実現する手法が用いられてきた。このような手法は「解雇と再雇用」と呼ばれており、労働者保護の観点から強い懸念が示されてきた。 こうした慣行に対し、2025年雇用権法は包括的な規制を設け、2026年10月からの施行を予定している。同法の下では、賃金、労働時間、シフト、年金、時間外労働、休暇といった「制限された労働条件」の変更に被用者が同意しないことを理由とする解雇は、自動的不公正解雇と位置付けられる。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したものの。