



厚生労働省

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

労働契約承継法における労働者等への通知等の電子化について

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

会社分割・事業譲渡・合併の比較

	会社分割	事業譲渡	合併
定義	吸収分割・・・株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割後他の会社に承継させること(会社法2⑳) 新設分割・・・一又は二以上の株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割により設立する会社に承継させること(会社法2㉑)	会社法上、事業譲渡について定義規定はないが、「事業の全部又は重要な一部の譲渡」(会社法467 I)については、原則として株主総会の特別決議を要することとされている。	吸収合併・・・会社が他の会社とする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併後存続する会社に承継させるもの(会社法2㉒) 新設合併・・・二以上の会社がする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併により設立する会社に承継させるもの(会社法2㉓)
	部分的包括承継	特定承継	包括承継
効果	分割会社の「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」を分割契約等の定めに従い、承継会社等に包括的に承継。	譲渡会社と譲受会社間の合意により、譲渡会社の権利義務を個別に特定して譲受会社に承継。(債務の承継については債権者の同意が必要)	消滅会社の「権利義務の全部」を存続会社に包括的に承継。
労働契約の承継の際の労働者の同意及び異議申出権	・承継される事業に主として従事している者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのないものについては、異議申出権あり(承継法4 I) ・承継される事業に主として従事していない者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのあるものについては、異議申出権あり(承継法5 I)	労働者の同意が必要(民法625 I) (使用者の権利の譲渡の制限等) 第625条 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。	労働者の同意は不要

労働契約承継法及び労働契約承継法指針等の概要について

手続の流れ・概要

7条措置(労働者の理解と協力を得る努力)

・すべての事業場において、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と協議を行う。

労働協約の債務的部分の承継に関する労使同意

・労働協約の規範的部分・債務的部分(合意により承継された部分を除く。)は、労働組合員が承継された場合は、承継会社と労働組合との間で同一内容の労働協約が締結されたものとみなす。

5条協議(労働者との協議)

・分割会社は、①承継される事業に従事している労働者、②承継される事業に従事していない労働者であっ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、労働契約の承継に関して、個別に協議を行う。

2条通知(労働者・労働組合への通知)

・分割会社は、①主従事労働者、②主従事労働者以外の労働者であって承継会社等に承継される労働者、③労働協約を締結している労働組合に対し、当該会社分割に関する事項を書面で通知を行う。

異議の申出

会社が、①主従事労働者を分割会社に残留させる場合、②主従事労働者以外の労働者を承継会社等に承継させる場合には、当該労働者は、異議の申出を行うことができる。

分割の効力発生・労働契約等の承継

ポイント

労働契約承継法の対象

- ・会社法に基づく会社分割を株式会社又は合同会社が行う場合が対象。
- ・分割会社が雇用する労働者(正社員だけでなくパートや嘱託職員も含む。)が対象。

主従事労働者の考え方

- ・原則として、主従事労働者とは、分割契約の締結等をする日において、承継される事業に専ら従事している労働者。

労働条件の承継

- ・会社分割により承継された労働者の労働条件はそのまま維持される。
- ・会社分割のみを理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行うことはできない。

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、労働契約法や判例法理があり、会社分割のみを理由とする解雇はできない。
- ・特定の労働者を解雇することを目的に、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」や「公序良俗違反の法理」等の適用、不当労働行為として救済がされうる。

転籍合意

- ・転籍合意により、承継会社等に転籍させる場合であっても、通知や労働者との個別協議等の手続を省略することはできない。

◎ 閣議決定を踏まえた個別の対応状況（規制改革実施計画）

（労働契約承継法の通知電子化検討：現場の実情把握のために行った労使ヒアリングの概況報告）

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定） 抄

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成12年法律第103号）により、労働者等への通知及び労働者からの異議申出については書面で行う必要がある。この点について、厚生労働省は、労使間で連絡等に電子メール等を利用している場合があることも考慮して労使双方にとって負担のない方法で実施できるよう配慮しながら、相手方に確実に到達する方法で提供するとともに事後に紛争が生じて労働者の地位が不安定になることを防止するという法の趣旨を踏まえ、電子化を可能とすることに向けた検討を行い、必要な措置を講ずる。

（5.（3）2 c 令和3年度検討開始、結論を得次第速やかに措置）

◎ 閣議決定を踏まえた個別の対応状況（規制改革実施計画）

（労働契約承継法の通知電子化検討：現場の実情把握のために行った労使ヒアリングの概況報告）

※ 閣議決定を踏まえ、厚労省として現場の実情を把握するため、令和3年度及び令和4年度において、企業の労務管理部門及び労働組合（いずれも数社）の担当者へのヒアリングを行った。以下は、その概況を担当課（労働基準局労働関係法課）においてまとめたもの。

	企業労務担当者	労働組合担当者
電子機器（PC）等の導入状況等	- 製造ラインに従事する労働者については、フロアに共用パソコンを何台か設置し、誰でもパソコンを見ることができる状況。 - 特定の部門に所属する労働者には業務上使用しないためメールアドレスの配布も行っていない。 - 私用メールアドレスの使用や、自宅でのプリンターの使用は情報セキュリティ上原則禁止。 - グループ外の会社へと会社分割をする場合など、会社分割後にメールアドレスが使用不可となる場合がある。	

	企業労務担当者
通知等の電子化に関する希望・意見等	(基本的な考え方や現場の実情) ・ 書面で行う業務が殆ど無くなり、テレワークも拡大する中、書面に限るやり方では確実な通知に支障が生じる。数万人の対象者全てに書面を手交・郵送して対応した経験から、書面に限定する制度は、現実的なものとは思えない。 ・ 社員に書面を配布する事務がもはや通常無いので、2条通知を書面で行うに当たり、確実に本人に到達させる方法の検討や到達実績の管理等に大変苦慮した。 ・ どの方法での通知が一番適切かは、各会社の実態によるので、最も実態をよく知る会社自身に選択肢を与えてほしい。通常業務に使用している電子的方法の方が、書面よりも確実に、また、在宅勤務者にもタイムラグ無く通知できる。 ・ 書面での通知をする際に、出社を要請したところ、コロナの影響もあり、労働者から苦情の申立があった。 ・ 労働者から、メールで欲しいという要望があった。また、働き方の多様化が進む中で、書面交付のためだけの出社要請にはネガティブな反応が見られた。 (より具体的な意見や留意点) ・ 給与明細や源泉徴収票などは既に電子的に交付しており、労働者から希望があった場合に書面での交付も行っている。これと同様のやり方が考えられるのではないか。 ・ 組合の同意を得た場合に電子的に行えるという仕組みが考えられる。 ・ 電子化した場合でも、強く求められれば紙で出すということは差し支えないので、渡し方の選択肢として電子化も可としてほしい。 ・ 電子化について個別に同意を得ることを要するとする場合、業務が煩雑になりすぎる懸念。 ・ 運用面については、電子的な通知を基本とし、希望者のみを書面とする形になればありがたい。 ・ 会社分割時の手続は、7条措置に始まり、個別労働者との5条協議を経た上で通知に至る。丁寧なプロセスを経ており、通知の形式が電子化されたからといって、トラブル等が増えるものではない。 ・ 会社のパソコンやメールアドレスを使用しない休職中の労働者など、書面対応が必要になる場合はあるだろうと認識。 (異議の申出関係) ・ 国外にも労働者がいる場合など、すべての手続きを書面でやりきるのは現実的に不可能であり、異議申出も含め、電子化すべき。 ・ 通知の電子化と併せて異議申出も電子化することはバランスが取れているが、異議申出には個々の労働者の熟慮と判断が伴うので、この点を慎重に踏まえた上で検討。 ・ 組織内の円滑な情報共有や紛失リスク回避の観点からも、意義申出も電子的に行える方がよい。

	労働組合担当者
	(基本的な考え方や現場の実情) ・ 電子化については、あまりメリットは感じていない。大きなイベントになるので、書面化する中できっちりコミュニケーションをしていくことが望ましい。 ・ 電子メールの簡便さは否定しないが、承継法の趣旨は労働者保護にあると考えており、労働者の生活を左右する場面なので、通知は書面で行われることが良いと思う。 ・ 労働者に大きな影響が及び得る場面であり、労使間でよく協議される必要がある。このため、安易にメールを送付して終わりということではなく、きちんと労使で協議して納得の上、通知は対面で説明しながら書面で行う必要があると考える。 ・ 通知の電子化自体は、労働者の理解を促す対策が併せてとられるならば否定するものではないが、書面手渡しの方が、説明も加えられる点で優れている。 ・ 1人1台のPCが配備されていない場合、どのような手順で通知され、また異議申立てを行うのか混乱が生じる懸念。 (より具体的な意見や留意点) ・ 対面であれば本人の疑問等の確認もできるが、電子だと一方的になる可能性。そのため、電子で行う場合でも、確認できるシーンが必要ではないか。 ・ トラブル防止のためには、労使間での理解・納得を得るための丁寧な説明が必要であり、単に通知を電子メールで送るというだけでは一方的すぎるため、トラブルが増える懸念。 ・ 通知を電子化する場合には、労使で理解を深めた上で行うことが重要であり、5条協議の場で説明を尽くし、トラブル防止につなげる必要。 ・ 通知を電子化するにしても、オンライン等でのミーティングを経た上で送付する等の工夫が必要。 ・ 所属会社が変わるため、書面を前提とした方がいいとは思うが、きちんとしたコミュニケーションをとった上でという前提があれば、電子化も違和感はない。 ・ 内容をきちんと理解することが必要であり、書面かつ対面が望ましい。ただし、会社と何回も話し合い等を繰り返し、対象労働者の理解が及んだ段階であれば、本人が希望すればメールで通知を行うことも良いと思う。 ・ 電子メールでの一方的・事務的なやりとりだと、納得する材料も少なくなり、納得するのに時間がかかる。当事者による直接の対話が大事。 (異議の申出関係) ・ 異議申出を電子的に行いたいという希望は特に耳にしていない。 ・ 異議申出を電子化すれば簡便に出来るようにはなるのだろうが、必ずしもそれが良い訳ではないと思う。 ・ 異議申出の方法については、2条通知とそろえるべき。通知と申出で方法がばらばらだと混乱が生じうる。

本日は議論いただきたい論点

労働契約承継法における労働者等への通知等の電子化

- 労働契約承継法における労働者等への通知等について、相手方に確実に到達するための必要な措置を講じつつ、電子化を可能とすることについてどのように考えるか。
- 具体的には、使用者と過半数労働組合等との間で通知等の方法を定めることができるようにするとともに、当該方法以外の方法を労働者が希望した場合には、当該労働者が希望する方法によることとすることについてどのように考えるか。