「企業組織の再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査」アンケート調査結果の概要―企業調査―

A. 調査について（調査の概要）

１．調査の趣旨・目的

企業組織の再編の実態把握を行うことによって、組織再編に伴う労働関係に関する政策的対応の議論に資することを目的として実施した。

２．調査対象と抽出方法

全国の常用労働者を 100 人以上雇用している企業 10,000 社。
標本の抽出は、総務省「令和 3 年経済センサス活動調査」の産業・常用雇用者規模別企業数の構成比を基に、民間信用調査機関が保有する企業データベースから層化無作為抽出を行った。

３．調査期間

令和 8（2026）年 5 月 12 日～6 月 8 日
（調査時点：令和 8（2026）年 4 月 1 日時点）

４．回収状況

有効回収数：2,271 件（有効回収率：22.7%）

５．回答属性（別紙（36 頁）：回答企業属性参照）

（1）労働組合の有無

回答企業のうち「労働組合がある」という企業は 22.0%、また、「組合はないが、社員会等、従業員の意向集約の場がある」という企業は 22.1%であった（図表 1）。

図表 1 労働組合の有無（SA、n=2,271）

全 体	ある	組合はないが、社員会等、従業員の意向集約の場がある	いずれもない	無回答
2271	22.0	22.1	55.5	0.4

（2）過去３年間の組織再編の有無

過去３年間（令和 5（2023）年 4 月～令和 8（2026）年 3 月）の組織再編の有無を尋ねたところ、以下のような結果であった（図表 2）。

①会社分割：「分割会社として会社分割をした（会社分割があった）」企業は 0.9%、「承継会社として事業を受けた（会社分割があった）」企業は 0.9%、「設立会社として事業を受けた（会社分割があった）」企業は 0.2%であった。

②事業譲渡：「事業を他社へ譲渡した（事業譲渡があった）」企業は 2.4%、「事業を他社から譲り受けた（事業譲渡があった）」企業は 4.7%であった。

③合併：「合併があった」という企業は 4.8%であった。

図表 2　過去3年間の組織再編の有無（MA、合併は SA、n=2,271）

(1)会社分割による組織再編(MA)

全　体	分割会社として会社分割をした（会社分割があった）	承継会社として事業を受けた（会社分割があった）	設立会社として事業を受けた（会社分割があった）	いずれもない（会社分割がなかった）	無回答
2271	20	21	5	2216	10
100.0	0.9	0.9	0.2	97.6	0.4

(2)事業譲渡による組織再編(MA)

全　体	事業を他社へ譲渡した（事業譲渡があった）	事業を他社から譲り受けた（事業譲渡があった）	いずれもない（事業譲渡がなかった）	無回答
2271	55	106	2085	30
100.0	2.4	4.7	91.8	1.3

(3)合併による組織再編(SA)

全　体	合併があった	合併がなかった	無回答
2271	109	2131	31
100.0	4.8	93.8	1.4

以下、Ⅰ．事業譲渡（譲渡企業）及びⅡ．事業譲渡（譲受企業）、Ⅲ．合併、Ⅳ．会社分割（分割会社）、Ⅴ．会社分割（承継会社等）の順序で、調査結果について報告する（用語の説明は以下のとおり）。

分割会社：会社分割をした企業
承継会社等：承継会社又は設立会社
承継会社：分割会社から、事業に関して有する権利義務の全部又は一部を承継した企業
設立会社：会社分割により設立された企業

譲渡企業：事業を他社へ譲渡した企業
譲受企業：事業を他社から譲り受けた企業

B. 企業組織の再編に伴う労働関係上の影響

Ⅰ．事業譲渡（譲渡企業）

※以下、過去３年間に事業を他社へ譲渡した企業（「譲渡企業」（n=55））を対象に集計。

１．事業譲渡の目的

事業譲渡の目的（複数回答）は、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」が34.5%で最も高く、次いで、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」（29.1%）、「グループ内の組織再編のため」（23.6%）などとなっている（図表Ⅰ-1）。

図表Ⅰ-1　事業譲渡の目的（MA、n=55、%）

全　体	本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため	不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため	事業譲渡による企業イメージアップのため	売却益を得るため	グループ内の組織再編のため	本業とは異なる新規事業の独立のため	人員の整理のため	その他	無回答
55	29.1	34.5	1.8	5.5	23.6	1.8	-	16.4	1.8

２．譲受企業（事業譲渡をした相手先の企業）との関係

譲受企業はグループ内（連結決算対象）の企業であるかについては、「グループ外の企業」が72.7%で最も高く、以下、「以前から存在するグループ内の企業」が9.1%などとなっている（図表Ⅰ-2）。

調査では、譲受企業は、貴社と比較するとどのような企業であるかと尋ねている。それによれば、A. 従業員規模については、「大きい・高い・良い」（43.6%）と「小さい・低い・悪い」（40.0%）がともに4割台と高く、「ほぼ同じ」が14.5%となっている。B. 知名度については、「大きい・高い・良い」（36.4%）、「ほぼ同じ」（32.7%）がともに3割台で、「小さい・低い・悪い」（29.1%）も3割弱となっている。C. 労働条件については、「ほぼ同じ」が54.5%で半数強と最も割合が高く、次いで、「大きい・高い・良い」が27.3%、「小さい・低い・悪い」が16.4%となっている。D. 経営状況については、「大きい・高い・良い」が49.1%と半数弱を占め、次いで、「ほぼ同じ」が27.3%、「小さい・低い・悪い」が21.8%となっている（図表Ⅰ-3）。

図表Ⅰ-2　譲受企業との関係（SA、n=55、%）

全　体	以前から存在するグループ内の企業	事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業	グループ外の企業	その他	無回答
55	9.1	7.3	72.7	9.1	1.8

図表Ⅰ-3　譲受企業は、貴社と比較するとどのような企業であるか（SA、n=55、%）

	全　体	大きい・高い・良い	ほぼ同じ	小さい・低い・悪い	無回答
A. 貴社より従業員規模が	55	43.6	14.5	40.0	1.8
B. 貴社より知名度が	55	36.4	32.7	29.1	1.8
C. 貴社より労働条件が	55	27.3	54.5	16.4	1.8
D. 貴社より経営状況が	55	49.1	27.3	21.8	1.8

３．事業譲渡に伴い移動した労働者

（1）労働者の主な移動の方法

労働者の主な移動の方法としては、「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」が 40.0%と最も高く、次いで、「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」も 36.4%と高く、「主に出向で移動した」は 9.1%となっている（図表Ⅰ-4）。

移動者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」「主に出向で移動した」を選択した企業（以下同じ）、n=47）に移動人数を尋ねたところ、平均値 78 人、中央値 20 人だった。

図表Ⅰ-4 労働者の主な移動の方法（SA、n=55、%）

全 体	解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した	一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した	主に出向で移動した	移動した労働者はいなかった	無回答
55	36.4	40.0	9.1	12.7	1.8

（2）移動に係る同意の有無

移動者がいる企業に対して、移動の対象となる労働者から、その移動に係る同意（賃金等の労働条件の取扱いを含む）をとったか尋ねたところ、「とった」ところが 83.0%、「とらなかった」ところが 12.8%であった（図表Ⅰ-5）。

図表Ⅰ-5 移動に係る同意の有無（SA、n=47、%）

全 体	とった	とらなかった	無回答
47	83.0	12.8	4.3

※移動者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」「主に出向で移動した」を選択した企業）を対象に集計。

移動に係る同意をとった企業に対して、同意をとったのは、譲渡日のどの程度前かを尋ねたところ、「２ヶ月より前」が 53.8%と半数強を占め最も高く、次いで、「約２ヶ月前」（17.9%）、「約１ヶ月前」（15.4%）などとなっている（図表Ⅰ-6）。

図表Ⅰ-6 移動に係る同意をとったのは譲渡日のどの程度前か（SA、n=39、%）

全 体	２ヶ月より前	約２ヶ月前	約１ヶ月前	約２週間前	約１週間前	数日前	当日
39	53.8	17.9	15.4	5.1	-	2.6	5.1

※移動者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」「主に出向で移動した」を選択した企業）のうち、移動に係る同意を「とった」企業を対象に集計。

４．事業譲渡に伴う労働者の労働条件の状況

（1）事業譲渡に伴い譲受企業に移動した労働者の賃金額の状況

移動者がいる企業に対して、事業譲渡に伴い譲受企業に移動した労働者の賃金額は、主にどのようになったか尋ねたところ、「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が 68.1%と最も高く、次いで、「賃金額は増加した」が 8.5%、「賃金額は低下した」が 6.4%、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」が 2.1%などとなっていた（図表Ⅰ-7）。

図表Ⅰ-7 譲受企業に移動した労働者の賃金額の状況（SA、n=47、%）

全 体	事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した	賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した	賃金額は低下した	賃金額は増加した	その他	無回答
47	68.1	2.1	6.4	8.5	10.6	4.3

※移動者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」「主に出向で移動した」を選択した企業）を対象に集計。

また、事業譲渡に伴い譲受企業に移動した労働者の退職金制度は、主にどのようになったかを尋ねたところ、「移動時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が 27.7%と最も高く、次いで、「退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」（19.1%）、「退職金を清算せず、貴社での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し譲受企業の退職金制度を適用」（19.1%）はともに 2 割弱となっている（図表Ⅰ-8）。

移動した労働者に対して、移動補償金等の一時金を支払ったかについては、「支払った」が 17.0%、「支払わなかった」が 76.6%となっている（図表Ⅰ-9）。

図表Ⅰ-8 事業譲渡に伴い譲受企業に移動した労働者の退職金制度の状況（SA、n=47、%）

全 体	退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用	退職金を清算せず、貴社での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し譲受企業の退職金制度を適用	移動時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算	移動時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算し、移動時の退職金を控除	その他	無回答
47	19.1	19.1	27.7	2.1	25.5	6.4

※移動者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」「主に出向で移動した」を選択した企業）を対象に集計。

図表Ⅰ-9 移動した労働者に対して、移動補償金等の一時金を支払ったか（SA、n=47、%）

全 体	支払った	支払わなかった	無回答
47	17.0	76.6	6.4

※移動者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」「主に出向で移動した」を選択した企業）を対象に集計。

（2）事業譲渡に伴い移動した労働者の労働条件の状況

事業譲渡に伴い移動した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の制度の適用について、主にどのようになったかを尋ねた。それによれば、「年次有給休暇」については、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 63.8%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 29.8%。「その他の休暇（特別休暇等）」については、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 53.2%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 40.4%。「労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用」については、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 55.3%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 38.3%となっている（図表Ⅰ-10）。

図表Ⅰ-10 移動した労働者の年次有給休暇等の労働条件の状況（SA、n=47、%）

	全 体	譲渡企業での労働条件を維持した	譲渡企業での労働条件を変更した	無回答
A. 年次有給休暇	47	63.8	29.8	6.4
B. その他の休暇（特別休暇等）	47	53.2	40.4	6.4
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	47	55.3	38.3	6.4

※移動者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で移動した」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で移動した」「主に出向で移動した」を選択した企業）を対象に集計。

（3）移動対象になっていた労働者のうち、移動を拒否した労働者の状況

移動対象となっていた労働者のうち、移動を拒否して貴社に留まった者の有無については、「いた」が 21.8%、「いなかった」が 72.7%となっている（図表Ⅰ-11）。

移動を拒否して貴社に留まった者が「いた」企業を対象に、貴社に留まった労働者のその後の状況（複数回答）を尋ねたところ、「配置転換した」が 91.7%、「退職した」が 41.7%などとなっている（図表Ⅰ-12）。

図表Ⅰ-11 移動対象となっていた労働者のうち移動を拒否して貴社に留まった者の有無（SA、n=55、%）

全 体	いた	いなかった	無回答
55	21.8	72.7	5.5

図表Ⅰ-12 移動を拒否して貴社に留まった者のその後の状況（MA、n=12、%）

全 体	配置転換した	賃金等を下げた	賃金等を上げた	退職した	解雇した	その他
12	91.7	-	-	41.7	8.3	16.7

※移動対象となっていた労働者のうち、移動を拒否して貴社に留まった者が「いた」とする企業を対象に集計。

（4）事業譲渡に伴い退職した労働者の有無

事業譲渡に伴い、退職した労働者の有無については、「いた」が 45.5%、「いなかった」が 49.1%となっている（図表Ⅰ-13）。退職した労働者が「いた」とする企業（n=25）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値 35.2 人、中央値 4 人だった。

事業譲渡に伴い、退職した労働者が「いた」企業を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が 72.0%と最も高く、次いで、「解雇」が 12.0%、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が 8.0%などとなっている（図表Ⅰ-14）。

図表Ⅰ-13 事業譲渡に伴い、退職した労働者の有無（SA、n=55、%）

全 体	いた	いなかった	無回答
55	45.5	49.1	5.5

図表Ⅰ-14 退職者の退職の種類（MA、n=25、%）

全 体	解雇	希望退職（希望退職の募集に応じた）	自己都合離職	その他
25	12.0	8.0	72.0	16.0

※事業譲渡に伴い、退職者が「いた」とする企業を対象に集計。

調査では、譲渡対象事業について、事業譲渡前の一定期間（約 1 年以内）に経営のスリム化等を目的として、解雇や希望退職者の募集を行ったかについて尋ねている。それによれば、「行っていない」が 87.3%と突出して割合が高く、「行った（コンサルティング会社等の第三者のアドバイスに基づいたもの）」が 5.5%であり、「行った（コンサルティング会社等の第三者のアドバイスに基づかず、自らの判断で行ったもの）」は 0%だった（図表Ⅰ-15）。

図表Ⅰ-15 事業譲渡前の一定期間（約1年以内）に経営のスリム化等を目的として、解雇や希望退職者の募集を行ったか（SA、n=55、%）

全 体	行った（コンサルティング会社等の第三者のアドバイスに基づかず、自らの判断で行ったもの）	行った（コンサルティング会社等の第三者のアドバイスに基づいたもの）	行っていない	無回答
55	-	5.5	87.3	7.3

５．労働組合等に対する対応

（1）事業譲渡契約が締結される前に事業譲渡に関して労働組合等と事前協議等したか

調査では、事業譲渡契約が締結される前に、事業譲渡に関して労働組合等と事前に協議したかどうか、また、事業譲渡に関する情報を労働組合等へ事前に通知・提供したかどうか（複数回答）について尋ねている。

それによれば、「労働組合と事前に協議した」が 18.2%、「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」が 7.3%、「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」と「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」がともに 3.6%、「協議・通知・提供は行わなかった」が 10.9%であった。また、「労働組合や社員組織等がなかった」が 50.9%あった（図表Ⅰ-16）。

図表Ⅰ-16　事業譲渡に関する労働組合等との事前協議、通知・情報提供の状況（MA、n=55、%）

全　体	労働組合と事前に協議した	労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した	労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した	労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した	協議・通知・提供は行わなかった	労働組合や社員組織等がなかった	無回答
55	18.2	7.3	3.6	3.6	10.9	50.9	7.3

事業譲渡契約が締結される前に、労働組合等と協議等した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業（n=17）。以下同じ）に対して、事業譲渡に関する情報を労働組合等へ協議等に際し通知・提供するにあたって、情報の守秘義務の定めとの関係はどうであったかを尋ねた。

それによれば、「労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、秘密保持に関して要請・説明し、その範囲内で協議・通知・提供を行った」が 47.1%で最も高く、次いで、「労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った」が 41.2%、「労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った」が 11.8%だった（図表Ⅰ-17）。

図表Ⅰ−17　事業譲渡に関する情報を労働組合等へ協議等に際し通知・提供するにあたって、情報の守秘義務の定めとの関係はどうであったか（SA、n=17、%）

全　体	労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、秘密保持に関して要請・説明し、その範囲内で協議・通知・提供を行った
17	41.2	11.8	47.1

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合等と協議等した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

（2）労働組合等と協議等した時期、協議等の方法、協議事項

労働組合等と協議等した企業に対して、協議等の時期は、事業譲渡契約締結日のどのくらい前だったかを尋ねたところ、「２ヶ月より前」が 70.6%と最も高く、次いで、「約１ヶ月前」（17.6%）などとなっている（図表Ⅰ-18）。

図表Ⅰ−18　協議等の時期は事業譲渡契約締結日のどのくらい前だったか（SA、n=17、%）

全　体	２ヶ月より前	約２ヶ月前	約１ヶ月前	約２週間前	約１週間前	数日前	当日	無回答
17	70.6	-	17.6	-	-	-	5.9	5.9

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合等と協議等した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

実施した協議等の方法として、事業譲渡等指針のとおり対応したかを尋ねている。それによれば、いずれの項目（A. 協議の方法、B. 協議の対象事項、C. 協議の開始時期、D. 協議と団体交渉との関係、E. 団体交渉における労働組合法上の「使用者」の考え方）においても、「指針のとおり対応した」が 88.2%であり、「指針を知らなかった」が 11.8%となっている（図表Ⅰ-19）。

図表Ⅰ-19 実施した協議の方法として、事業譲渡等指針のとおり対応したか（SA、n=17、%）

	全 体	指針のとおり対応した	指針のとおり対応していない	指針を知らなかった
A. 協議の方法	17	88.2	-	11.8
B. 協議の対象事項	17	88.2	-	11.8
C. 協議の開始時期	17	88.2	-	11.8
D. 協議と団体交渉との関係	17	88.2	-	11.8
E. 団体交渉における労働組合法上の「使用者」の考え方	17	88.2	-	11.8

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合等と協議等した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

労働組合等と協議等した事項（複数回答）としては、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」が 94.1%と最も高く、次いで、「事業譲渡に伴い移動させる労働者の範囲」（64.7%）、「事業譲渡に伴い移動を希望しない労働者の取扱い」（52.9%）、「事業譲渡に伴い移動させる労働者の労働条件」（52.9%）、「事業譲渡に伴い移動しない労働者の労働条件」（47.1%）などとなっている（図表Ⅰ-20）。

協議した事項ごとに、それぞれの事項について合意に至ったかを尋ねたところ、いずれの事項も「合意に至った」割合が 6～9 割と高い（図表Ⅰ-21）。

図表Ⅰ-20 労働組合等と協議等をした事項（MA、n=17、%）

全 体	事業譲渡の背景や理由に関する事項	事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項	事業譲渡に伴い移動させる労働者の範囲	事業譲渡に伴い移動を希望しない労働者の取扱い	事業譲渡に伴い移動させる労働者の労働条件	事業譲渡に伴い移動しない労働者の労働条件	労働協約の承継	その他	無回答
17	94.1	17.6	64.7	52.9	52.9	47.1	17.6	-	5.9

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合等と協議等した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

図表Ⅰ-21 労働組合等と協議等をした事項における合意の状況（SA、%）

	全 体	合意に至った	合意にまで至らなかった
事業譲渡の背景や理由に関する事項	16	93.8	6.3
事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項	3	66.7	33.3
事業譲渡に伴い移動させる労働者の範囲	11	90.9	9.1
事業譲渡に伴い移動を希望しない労働者の取扱い	9	88.9	11.1
事業譲渡に伴い移動させる労働者の労働条件	9	88.9	11.1
事業譲渡に伴い移動しない労働者の労働条件	8	87.5	12.5
労働協約の承継	3	66.7	33.3

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合等と協議等した企業において、協議した事項ごとに集計。

労働組合等と協議等した際に実施したこと（複数回答）としては、「労働組合等と協議を行った（代表者のみとの協議を除く）」が 58.8%と最も高く、次いで「労働組合等の代表者と個別に協議を行った」と「労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った」がともに 35.3%、「労働組合等が参加する説明会を開催して説明等を行った」が 23.5%だった（図表Ⅰ-22）。

図表Ⅰ-22 労働組合等と協議等した際に実施したこと（MA、n=17、%）

全 体	労働組合等と協議を行った（代表者のみとの協議を除く）	労働組合等の代表者と個別に協議を行った	労働組合等が参加する説明会を開催して説明等を行った	労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った
17	58.8	35.3	23.5	35.3

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合等と協議等した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

（3）労働組合等に対する譲渡後の労働条件等の説明についての譲受企業の関わり

調査では、労働組合や社員組織等がある企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「協議・通知・提供は行わなかった」を選択した企業。以下同じ）を対象に、労働組合等に対する譲渡後の労働条件等の説明について、譲受企業の関わりはどうでしたかと尋ねている。

それによれば、「譲渡企業・譲受企業の両社から説明した」が 34.8%と最も高く、次いで、「譲渡企業からのみ説明した（譲受企業からは説明していない）」が 30.4%、「譲受企業からのみ説明した」が 17.4%などとなっている（図表Ⅰ-23）。

図表Ⅰ-23 労働組合等に対する譲渡後の労働条件等の説明についての譲受企業の関わり（SA、n=23、%）

全 体	譲渡企業からのみ説明した（譲受企業からは説明していない）	譲渡企業・譲受企業の両社から説明した	譲受企業からのみ説明した	わからない
23	30.4	34.8	17.4	17.4

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合や社員組織等がある企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「協議・通知・提供は行わなかった」を選択した企業）を対象に集計。

（4）譲受企業への労働協約の承継

労働組合や社員組織等がある企業を対象に、事業譲渡に伴い、譲受企業へ労働協約は承継されたかどうか尋ねたところ、「全部承継された」が 43.5%、「過半が承継された」が 4.3%を合わせて 5 割弱が過半以上承継されている。一方、「承継されなかった」は 30.4%となっている（図表Ⅰ-24）。

図表Ⅰ-24 譲受企業への労働協約の承継（SA、n=23、%）

全 体	全部承継された	過半が承継された	過半が承継されなかった	承継されなかった	労働協約が無かった
23	43.5	4.3	-	30.4	21.7

※事業譲渡契約が締結される前に、労働組合や社員組織等がある企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「協議・通知・提供は行わなかった」を選択した企業）を対象に集計。

Ⅱ．事業譲渡（譲受企業）

※以下、過去３年間に事業を他社から譲り受けた企業（「譲受企業」（n=106））を対象に集計。

１．譲渡企業との関係

譲渡企業は、グループ内（連結決算対象）の企業であるかについては、「グループ外の企業」が 65.1%で最も高く、次いで「以前から存在するグループ内の企業」が 12.3%などとなっている（図表Ⅱ-1）。

調査では、譲渡企業は、貴社と比較するとどのような企業であるかと尋ねている。それによれば、A. 従業員規模については、「小さい・低い・悪い」が 92.5%とほとんどを占め、「大きい・高い・良い」（5.7%）、「ほぼ同じ」（0.9%）はわずかである。B. 知名度については、「小さい・低い・悪い」が 73.6%と最も高く、次いで、「ほぼ同じ」が 17.9%、「大きい・高い・良い」が 7.5%となっている。C. 労働条件については、「小さい・低い・悪い」が 54.7%で半数強と最も割合が高く、次いで、「ほぼ同じ」が 38.7%、「大きい・高い・良い」が 4.7%となっている。D. 経営状況については、「小さい・低い・悪い」が 75.5%と最も高く、次いで、「ほぼ同じ」が 17.9%、「大きい・高い・良い」が 5.7%となっている（図表Ⅱ-2）。

図表Ⅱ-1 譲渡企業との関係（SA、n=106、%）

全 体	以前から存在するグループ内の企業	事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業	グループ外の企業	その他	無回答
106	12.3	9.4	65.1	12.3	0.9

図表Ⅱ-2 譲渡企業は、貴社と比較するとどのような企業であるか（SA、n=106、%）

	全 体	大きい・高い・良い	ほぼ同じ	小さい・低い・悪い	無回答
A. 貴社より従業員規模が	106	5.7	0.9	92.5	0.9
B. 貴社より知名度が	106	7.5	17.9	73.6	0.9
C. 貴社より労働条件が	106	4.7	38.7	54.7	1.9
D. 貴社より経営状況が	106	5.7	17.9	75.5	0.9

２．譲渡企業から受け入れた労働者

（1）譲渡企業から受け入れた労働者の主な受け入れ方法

譲渡企業から受け入れた労働者の主な受け入れ方法としては、「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」が 64.2%、「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」が 23.6%、「主に出向で受け入れた」が 1.9%、「受け入れた労働者はいなかった」が 9.4%となっている（図表Ⅱ-3）。

譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業（n=95）、以下同じ）に受け入れた人数を尋ねたところ、平均値 27.9 人、中央値 15 人だった。

図表Ⅱ-3 労働者の主な受け入れ方法（SA、n=106、%）

全 体	解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた	一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた	主に出向で受け入れた	受け入れた労働者はいなかった	無回答
106	64.2	23.6	1.9	9.4	0.9

（2）受け入れた労働者の賃金額の変化

調査では、譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業に対して、受け入れた労働者の賃金額の変化を事業譲渡直後と現在に分けて尋ねている。それによれば、事業譲渡直後では、「事業譲渡前と同等の賃金額」が 78.9%、「賃金額は低下した」が 3.2%、「賃金額は増加した」が 17.9%となっている。一方、現在では、「事業譲渡前と同等の賃金額」が 38.9%、「賃金額は低下した」が 3.2%、「賃金額は増加した」が 57.9%となっている。

賃金額の変化に着目すると、「事業譲渡前と同等の賃金額」は、事業譲渡直後で 78.9%のところ現在で 38.9%に低くなる一方で、「賃金額は増加した」は、事業譲渡直後で 17.9%のところ現在で 57.9%に高くなっている（図表Ⅱ-4）。

図表Ⅱ-4 受け入れた労働者の賃金額の変化（SA、n=95、%）

	全 体	事業譲渡前と同等の賃金額	賃金額は低下した	賃金額は増加した
A.事業譲渡直後について	95	78.9	3.2	17.9
B.現在について	95	38.9	3.2	57.9

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）を対象に集計。

（3）受け入れた労働者の年次有給休暇等の労働条件の状況

譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業に対して、受け入れた労働者の労働時間等の労働条件は主にどのようになったかを尋ねたところ、「年次有給休暇」については、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 75.8%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 24.2%。「その他の休暇（特別休暇等）」については、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 55.8%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 44.2%。「労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用」については、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 61.1%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 38.9%となっている（図表Ⅱ-5）。

図表Ⅱ-5 受け入れた労働者の年次有給休暇等の労働条件の状況（SA、n=95、%）

	全 体	譲渡企業での労働条件を維持した	譲渡企業での労働条件を変更した
A. 年次有給休暇	95	75.8	24.2
B. その他の休暇（特別休暇等）	95	55.8	44.2
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	95	61.1	38.9

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）を対象に集計。

３．譲渡企業から受け入れ後１年以内に退職した労働者の有無

調査では、譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業に対して、譲渡企業から受け入れた労働者について、受け入れ後１年以内に退職した労働者がいたかについて尋ねている。それによれば、退職者が「いた」が 55.8%、「いなかった」が 44.2%となっている（図表Ⅱ-6)。退職者が「いた」とする企業（n=53）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値 5.1 人、中央値３人だった。

退職した労働者が「いた」企業を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が 94.3%と突出して高い（図表Ⅱ-7)。

図表Ⅱ-6 受け入れた労働者のうち、受け入れ後1年以内に退職した労働者がいたか（SA、n=95、%）

全 体	いた	いなかった
95	55.8	44.2

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）を対象に集計。

図表Ⅱ-7 退職者の退職の種類（MA、n=53、%）

全 体	解雇	希望退職（希望退職の募集に応じた）	自己都合離職	その他
53	-	3.8	94.3	5.7

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）のうち、退職者が「いた」企業を対象に集計。

４．労働組合等に対する対応

（1）譲渡企業の労働組合等との事前又は事後の協議の有無

譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業に対して、譲渡企業の労働組合等と事前又は事後に協議を行ったかどうかを尋ねたところ、「事前・事後両方に行った」が 7.4%、「事前に行った」が 15.8%、「事後に行った」が 2.1%、「いずれも行わなかった」が 71.6%であった（図表Ⅱ-8)。

図表Ⅱ-8 譲渡企業の労働組合等との事前又は事後の協議の実施状況（SA、n=95、%）

全 体	事前に行った	事後に行った	事前・事後両方に行った	いずれも行わなかった	無回答
95	15.8	2.1	7.4	71.6	3.2

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）を対象に集計。

（2）労働組合等へ協議に際しての事業譲渡に関する情報の通知・提供の状況

調査では、譲渡企業の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業（「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した企業（n=24)。以下同じ）に対して、事業譲渡に関する情報を労働組合等へ協議に際し通知・提供するにあたって、情報の

守秘義務の定めとの関係はどうであったかと尋ねている。

それによれば、「労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、秘密保持に関して要請・説明し、その範囲内で協議・通知・提供を行った」が 50.0%と最も高く、次いで、「労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った」が 29.2%、「労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った」が 20.8%となっている（図表Ⅱ-9）。

図表Ⅱ-9 事業譲渡に関する情報を労働組合等へ協議に際し通知・提供するにあたって、情報の守秘義務の定めとの関係はどうであったか（SA、n=24、%）

全 体	労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、秘密保持に関して要請・説明し、その範囲内で協議・通知・提供を行った
24	29.2	20.8	50.0

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業のうち、譲渡企業の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業（「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した企業）を対象に集計。

譲渡企業の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業に対して、労働組合等と協議等した際に実施したこと（複数回答）としては、「労働組合等が参加する説明会を開催して説明等を行った」が 45.8%と最も高く、次いで、「労働組合等の代表者と個別に協議を行った」と「労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った」がともに 37.5%、「労働組合等と協議を行った（代表者のみとの協議を除く）」が 20.8%となっている（図表Ⅱ-10）。

図表Ⅱ-10 労働組合等と協議等した際に実施したこと（MA、n=24、%）

全 体	労働組合等と協議を行った（代表者のみとの協議を除く）	労働組合等の代表者と個別に協議を行った	労働組合等が参加する説明会を開催して説明等を行った	労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った	無回答
24	20.8	37.5	45.8	37.5	4.2

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業のうち、譲渡企業の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業（「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した企業）を対象に集計。

（3）労働組合等に対する譲渡後の労働条件等についての対応

調査では、譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業に対して、労働組合等に対する譲渡後の労働条件等について、どのような対応を行いましたかと尋ねている。それによれば、「譲受企業・譲渡企業の両社から説明した」が 34.7%であり、「譲受企業からのみ説明した」が 24.2%、「譲渡企業からのみ説明した（譲受企業からは説明していない）」が 6.3%などとなっている（図表Ⅱ-11）。

図表Ⅱ-11 労働組合等に対する譲渡後の労働条件等についての対応（SA、n=95、%）

全 体	譲渡企業からのみ説明した（譲受企業からは説明していない）	譲受企業・譲渡企業の両社から説明した	譲受企業からのみ説明した	わからない	無回答
95	6.3	34.7	24.2	28.4	6.3

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）を対象に集計。

調査では、譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業に対して、「譲渡企業の労働組合等への労働条件等の情報提供にあたって、譲渡企業からどのような協力が求められましたか。また、その際に主にどのように対応しましたか」と尋ねている。それによれば、「譲渡企業からそのような協力を求められなかったので、情報提供は行わなかった」が 31.6%と最も高く、次いで、「事業譲渡の背景や譲渡後の労働条件等を労働組合等に情報提供するよう求められたことがあり、これに応じて情報提供を行った」と「譲渡企業からそのような協力を求められてはいないが、事業譲渡の背景や譲渡後の労働条件等を労働組合等に情報提供した」がともに 27.4%となっており、「譲渡企業から労働組合等へ情報提供しないように言われたので、情報提供は行わなかった」が 6.3%だった（図表Ⅱ-12）。

図表Ⅱ-12 譲渡企業の労働組合等への労働条件等の情報提供の際の譲渡企業からの協力要請と対応（SA、n=95、%）

全 体	事業譲渡の背景や譲渡後の労働条件等を労働組合等に情報提供するよう求められたことがあり、これに応じて情報提供を行った	事業譲渡の背景や譲渡後の労働条件等を労働組合等に情報提供するよう求められたことがあるが、対応しなかった	譲渡企業からそのような協力を求められてはいないが、事業譲渡の背景や譲渡後の労働条件等を労働組合等に情報提供した	譲渡企業からそのような協力を求められなかったので、情報提供は行わなかった	譲渡企業から労働組合等へ情報提供しないように言われたので、情報提供は行わなかった	無回答
95	27.4	-	27.4	31.6	6.3	7.4

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）を対象に集計。

（4）労働協約の承継

譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業に対して、譲渡企業の労働協約を承継したかどうか尋ねたところ、「全部承継した」が 32.6%、「過半を承継した」が 8.4%、「過半を承継しなかった」が 1.1%、「承継しなかった」が 7.4%であった。また、「労働協約が無かった」という回答が 47.4%あった（図表Ⅱ-13）。

図表Ⅱ-13 譲渡企業の労働協約の承継の状況（SA、n=95、%）

全 体	全部承継した	過半を承継した	過半を承継しなかった	承継しなかった	労働協約が無かった	無回答
95	32.6	8.4	1.1	7.4	47.4	3.2

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる企業（「解雇・退職させず、譲受企業が雇用主となり引き続き雇用する方法で受け入れた」「一度解雇・退職させ、譲受企業で新たに雇用する方法で受け入れた」「主に出向で受け入れた」を選択した企業）を対象に集計。

Ⅲ．合併

※以下、過去３年間に合併があった企業（n=109）を対象に集計。

１．合併の目的、被合併企業との関係

合併を実施した目的（複数回答）は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」が 46.8%と最も高く、次いで、「市場シェアを高めることで競争優位を発揮するため」（26.6%）、「相手企業を救済するため」（22.0%）、「拠点や生産設備等を集約し能率を高めるため」（19.3%）、「拠点や生産設備等を獲得するため」（14.7%）、「優秀な人材を確保するため」（12.8%）などが続く（図表Ⅲ-1）。

図表Ⅲ−1　合併を実施した目的（MA、n=109、%）

全　体	販売チャネルを獲得するため	市場シェアを高めることで競争優位を発揮するため	企業規模を拡大して経営効率を高めるため	新技術を獲得するため	新たな事業に進出するため	ブランドイメージを高めるため	優秀な人材を確保するため	拠点や生産設備等を獲得するため	拠点や生産設備等を集約し能率を高めるため	相手企業を救済するため	自社の経営危機を回避するため	その他	無回答
109	11.9	26.6	46.8	3.7	5.5	7.3	12.8	14.7	19.3	22.0	1.8	13.8	3.7

調査では、被合併企業（会社法上の消滅会社（解散会社）又は税法上の被合併法人をいう。以下同じ）がグループ内（連結決算対象）の企業であるか（複数回答）を尋ねている。それによれば、「以前から存在するグループ内の企業」が 59.6%と最も高く、次いで、「グループ外の企業」が 26.6%、「合併に伴い新たにグループ化された企業」が 9.2%などとなっている（図表Ⅲ-2）。

調査では、被合併企業は、合併前の貴社と比較するとどのような企業であるかと尋ねている。それによれば、A. 従業員規模については、「小さい・低い・悪い」が 70.6%と最も高く、次いで、「ほぼ同じ」が 13.8%、「大きい・高い・良い」が 11.0%となっている。B. 知名度についても、「小さい・低い・悪い」が 59.6%と最も高く、「ほぼ同じ」が 28.4%、「大きい・高い・良い」が 6.4%となっている。C. 労働条件については、「ほぼ同じ」が 56.9%と最も高く、「小さい・低い・悪い」が 32.1%、「大きい・高い・良い」が 5.5%となっている。D. 経営状況については、「小さい・低い・悪い」が 49.5%と半数弱を占め、「ほぼ同じ」が 33.9%、「大きい・高い・良い」が 11.0%となっている（図表Ⅲ-3）。

図表Ⅲ−2　被合併企業との関係（MA、n=109、%）

全　体	以前から存在するグループ内の企業	合併に伴い新たにグループ化された企業	グループ外の企業	その他	無回答
109	59.6	9.2	26.6	3.7	4.6

図表Ⅲ−3　被合併企業は、合併前の貴社と比較するとどのような企業であるか（SA、n=109、%）

	全　体	大きい・高い・良い	ほぼ同じ	小さい・低い・悪い	無回答
A. 合併前の貴社より従業員規模が	109	11.0	13.8	70.6	4.6
B. 合併前の貴社より知名度が	109	6.4	28.4	59.6	5.5
C. 合併前の貴社より労働条件が	109	5.5	56.9	32.1	5.5
D. 合併前の貴社より経営状況が	109	11.0	33.9	49.5	5.5

２．労働組合等に対する対応

（1）合併契約が締結される前に合併に関して労働組合等と協議等したか

調査では、合併契約が締結される前に、合併に関して労働組合等と協議したか、又は合併に関する情報を労働組合等へ事前に通知・提供したかどうか（複数回答）について尋ねている。

それによれば、「労働組合と事前に協議した」が 17.4%、「労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した」が 5.5%、「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」が 7.3%、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が 3.7%、「協議・通知・提供は行わなかった」が 6.4%であった。また、「労働組合や社員組織等がなかった」が 56.0%であった（図表Ⅲ-4）。

図表Ⅲ-4 合併に関する労働組合等との事前協議、通知・情報提供の状況（MA、n=109、%）

全 体	労働組合と事前に協議した	労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した	労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した	労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した	協議・通知・提供は行わなかった	労働組合や社員組織等がなかった	無回答
109	17.4	5.5	7.3	3.7	6.4	56.0	4.6

（2）労働組合等と協議等した時期

労働組合等に対して事前に協議・通知・提供した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」を選択した企業（n=36））に対して、協議・通知・提供の時期は、合併契約締結日のどのくらい前だったかを尋ねたところ、「２ヶ月より前」が 75.0%と最も高く、次いで、「約２ヶ月前」（22.2%）、「約１ヶ月前」（2.8%）などとなっている（図表Ⅲ-5）。

図表Ⅲ-5 協議・通知・提供の時期は、合併契約締結日のどのくらい前だったか（SA、n=36、%）

全 体	２ヶ月より前	約２ヶ月前	約１ヶ月前	約２週間前	約１週間前	数日前	当日
36	75.0	22.2	2.8	-	-	-	-

※合併契約が締結される前に、労働組合等に対して事前に協議・通知・提供した企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

３．合併を契機とした労働者の移動

調査では、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者がいたかについて尋ねている。それによれば、承継された労働者が「いた」が 70.6%、「いなかった」が 24.8%となっている（図表Ⅲ-6）。承継された労働者が「いた」とする企業（n=77）にその人数を尋ねたところ、平均値 191.6 人、中央値 35.0 人だった。

図表Ⅲ-6 合併を契機とした労働者の移動の有無（SA、n=109、%）

全 体	いた	いなかった	無回答
109	70.6	24.8	4.6

４．合併に伴う労働者の労働条件の状況

調査では、承継された労働者が「いた」とする企業に対して、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者の賃金額は、主にどのようになったか尋ねている。それによれば、「合併前後で同一の賃金額を維持した」が 83.1%と最も高く、次いで、「賃金額は増加した」が 16.9%だった（図表Ⅲ-7）。

図表Ⅲ−7 合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者の賃金額の状況（SA、n=77、%）

全 体	合併前後で同一の賃金額を維持した	賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した	賃金額は低下した	賃金額は増加した	その他
77	83.1	-	-	16.9	-

※合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

また、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者の退職金制度は、主にどのようになったかについても尋ねている。それによれば、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と貴社での勤続年数を通算し、貴社の退職金制度を適用」が 40.3%と最も高く、次いで、「その他」が 28.6%、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」と「移動時に退職金を清算。合併先の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」がともに 14.3%などとなっている（図表Ⅲ-8）。

図表Ⅲ−8 合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者の退職金制度の状況（SA、n=77、%）

全 体	被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用	被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と貴社での勤続年数を通算し、貴社の退職金制度を適用	移動時に退職金を清算。合併先の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算	移動時に退職金を清算。合併先の退職金制度下で、勤続年数は合併前から通算して計算し、移動時の退職金を控除	その他
77	14.3	40.3	14.3	2.6	28.6

※合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

調査では、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利は主にどのようになったかを尋ねている。それによれば、「年次有給休暇」については、「合併前の労働条件を維持した」が 81.8%、「合併前の労働条件を変更した」が 18.2%。「その他の休暇（特別休暇等）」については、「合併前の労働条件を維持した」が 64.9%、「合併前の労働条件を変更した」が 35.1%。「労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用」については、「合併前の労働条件を維持した」が 66.2%、「合併前の労働条件を変更した」が 33.8%となっている（図表Ⅲ-9）。

図表Ⅲ-9 労働契約が承継された労働者の年次有給休暇等の労働条件の状況（SA、n=77、%）

	全 体	合併前の労働条件を維持した	合併前の労働条件を変更した
A. 年次有給休暇	77	81.8	18.2
B. その他の休暇（特別休暇等）	77	64.9	35.1
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	77	66.2	33.8

※合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

合併に伴って労働協約の変更はあったかについて尋ねたところ、「あった」が 14.3%、「なかった」が 51.9%、「労働協約を締結していなかった」が 33.8%となっている（図表Ⅲ-10）。

図表Ⅲ-10 合併に伴う労働協約の変更の状況（SA、n=77、%）

全 体	あった	なかった	労働協約を締結していなかった
77	14.3	51.9	33.8

※合併に伴い、合併先に労働契約が承継された労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

５．合併後１年以内に退職した労働者の有無

調査では、合併後１年以内に退職した労働者の有無について尋ねている。それによれば、退職者が「いた」が 57.8%、「いなかった」が 37.6%となっている（図表Ⅲ-11）。退職者が「いた」とする企業（n=63）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値 33.0 人、中央値 9.0 人だった。

退職者が「いた」企業を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が 95.2%と突出して高く、次いで、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が 4.8%などとなっている（図表Ⅲ-12）。

図表Ⅲ-11 合併後1年以内に退職した労働者がいたか（SA、n=109、%）

全 体	いた	いなかった	無回答
109	57.8	37.6	4.6

図表Ⅲ-12 退職者の退職の種類（MA、n=63、%）

全 体	解雇	希望退職（希望退職の募集に応じた）	自己都合離職	その他	無回答
63	1.6	4.8	95.2	3.2	1.6

※合併に伴い、退職者が「いた」とする企業を対象に集計。

Ⅳ．会社分割（分割会社）

※以下、過去３年間に分割会社として事業を分割した企業（「分割会社」（n=20））を対象に集計。

１．会社分割の目的

会社分割の目的は、「グループ内の組織再編のため」が 55.0%で最も高く、以下、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」と「本業とは異なる新規事業の独立のため」がともに 20.0%などとなっている（図表Ⅳ-1）。

図表Ⅳ−1　会社分割の目的（MA、n=20、%）

全　体	本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため	採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため	採算性の高い部門を切り離し、企業再生を図るため	会社分割による企業のイメージアップのため	グループ内の組織再編のため	本業とは異なる新規事業の独立のため	その他
20	20.0	5.0	-	10.0	55.0	20.0	15.0

２．会社分割の形態

会社分割の形態（事業単位※1での分割か、権利義務単位※2での分割か）を尋ねたところ、「新設分割・事業単位の分割」が 60.0%、「吸収分割・事業単位の分割」が 30.0%となっており、いずれにおいても「事業単位の分割」の割合が高い（図表Ⅳ-2）。

※１　事業単位：部、課、係等、組織として一定のまとまりを持って機能する会社の財産の単位
※２　権利義務単位：組織として一定のまとまりを持たない、特定の動産、不動産等の単位

図表Ⅳ−2　会社分割の形態（SA、n=20、%）

全　体	新設分割		吸収分割	
	事業単位の分割	権利義務単位の分割	事業単位の分割	権利義務単位の分割
20	60.0	5.0	30.0	5.0

３．承継会社等との関係

調査では、承継会社又は設立会社（以下、承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」という）について、グループ内（連結決算対象）の企業かを尋ねている。それによれば、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が 35.0%、「以前から存在するグループ内の企業」が 30.0%、「グループ外の企業」が 20.0%だった（図表Ⅳ-3）。

調査では、承継会社等は、貴社と比較するとどのような企業であるかと尋ねている。それによれば、A. 従業員規模については、「小さい・低い・悪い」が 85.0%とほとんどを占め、「大きい・高い・良い」が 15.0%となっている。B. 知名度についても、「小さい・低い・悪い」が 80.0%と最も高く、「ほぼ同じ」と「大きい・高い・良い」はともに 10.0%となっている。C. 労働条件については、「ほぼ同じ」が 75.0%と最も高く、次いで、「小さい・低い・悪い」が 15.0%、「大きい・高い・良い」が 10.0%となっている。D. 経営状況については、「小さい・低い・悪い」が 45.0%と最も高く、次いで、「ほぼ同じ」が 35.0%、「大きい・高い・良い」が 20.0%となっている（図表Ⅳ-4）。

図表Ⅳ-3 承継会社等との関係（SA、n=20、%）

全 体	以前から存在するグループ内の企業	会社分割に伴い新たにグループ化された企業	グループ外の企業	その他
20	30.0	35.0	20.0	15.0

図表Ⅳ-4 承継会社等は、貴社と比較するとどのような企業であるか（SA、n=20、%）

	全 体	大きい・高い・良い	ほぼ同じ	小さい・低い・悪い
A. 貴社より従業員規模が	20	15.0	-	85.0
B. 貴社より知名度が	20	10.0	10.0	80.0
C. 貴社より労働条件が	20	10.0	75.0	15.0
D. 貴社より経営状況が	20	20.0	35.0	45.0

４．会社分割に伴う労働者の移動

（1）移動の対象となった労働者

会社分割に伴う移動の対象となった労働者は、「承継される事業に「主として従事」していた労働者」が 65.0%、「承継される事業に「従として従事」していた労働者」が 10.0%、「承継される事業に全く従事していなかった労働者」が 10.0%などである（図表Ⅳ-5）。

図表Ⅳ-5 移動の対象となった労働者（MA、n=20、%）

全 体	承継される事業に「主として従事」していた労働者	承継される事業に「従として従事」していた労働者	承継される事業に全く従事していなかった労働者	移動対象となった労働者はいなかった
20	65.0	10.0	10.0	25.0

また、協議や通知の実施状況（複数回答）を尋ねたところ、移動の対象となった労働者が「承継される事業に「主として従事」していた労働者」の場合、「対象者個々との個別協議をした」が 38.5%、「対象者を集めた団体協議をした」が 15.4%、「労働組合が対象者を代理して協議した」が 7.7%、「協議はしていないが、通知をした」が 38.5%などとなっている。

「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」いずれも「対象者個々と個別協議をした」が 100.0%だった（図表Ⅳ-6）。

図表Ⅳ-6 協議や通知の実施状況（MA、%）

	全 体	対象者個々との個別協議をした	対象者を集めた団体協議をした	労働組合が対象者を代理して協議した	協議はしていないが、通知をした	協議も通知もしなかった
承継される事業に「主として従事」していた労働者	13	38.5	15.4	7.7	38.5	-
承継される事業に「従として従事」していた労働者	2	100.0	-	-	-	-
承継される事業に全く従事していなかった労働者	2	100.0	-	-	-	-

※会社分割に伴い、移動の対象になった労働者ごとに集計。

さらに、会社分割に伴う労働者の移動について労働者と協議した企業（移動の対象となった者についての協議や通知において、「対象者個々との個別協議をした」「対象者を集めた団体協議をした」「労働組合が対象者を代理して協議した」を選択した企業）に対して、

協議した事項（複数回答）を尋ねたところ、「会社分割後の労働者の労働条件について」が100.0%、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」が 90.0%、「労働者の労働契約の承継の有無」が 70.0%、「会社分割後に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」が 60.0%、「承継される事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの考え方」が 50.0%となっている（図表Ⅳ-7）。

図表Ⅳ-7 会社分割に伴う労働者の移動について協議した事項（MA、n=10、%）

全 体	会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要	承継される事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの考え方	労働者の労働契約の承継の有無	会社分割後に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	会社分割後の労働者の労働条件について	その他
10	90.0	50.0	70.0	60.0	100.0	-

※会社分割に伴う労働者の移動について労働者と協議した企業（移動の対象となった者についての協議や通知において、「対象者個々との個別協議をした」「対象者を集めた団体協議をした」「労働組合が対象者を代理して協議した」を選択した企業）を対象に集計。

（2）労働者の主な移動の方法

移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業（n=15）。以下同じ）に対して、移動の人数を尋ねたところ、平均値 85.9 人、中央値 19 人だった。

移動の対象となった労働者がいた企業に対して、主な移動の方法を尋ねたところ、「労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた（会社法及び労働契約承継法によるもの）」が 60.0%、「会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割時に転籍させるもの）」が 33.3%などとなっている。「会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、労働者を出向させ、その後、会社分割の効力発生日から一定期間が経過した以降に、労働者から個別の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割の一定期間後に転籍させるもの）」は 0%だった（図表Ⅳ-8）。

図表Ⅳ-8 労働者の主な移動の方法（SA、n=15、%）

	1	2	3	
全 体	労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた（会社法及び労働契約承継法によるもの）	会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割時に転籍させるもの）	会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、労働者を出向させ、その後、会社分割の効力発生日から一定期間が経過した以降に、労働者から個別の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割の一定期間後に転籍させるもの）	無回答
15	60.0	33.3	-	6.7

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

主な移動の方法がいわゆる転籍合意方式（選択肢２又は３）と回答した企業（n=5）に対して、いわゆる転籍合意により承継会社等に転籍させる場合にも、労働契約承継法及び指針に従って、労働契約を承継しないことについて、個別の労働者への通知や協議等は実施したかについて尋ねたところ、「実施した」が 60.0%、「実施していない」が 40.0%だった（図表Ⅳ-9）。

図表Ⅳ-9 いわゆる転籍合意により承継会社等に転籍させる場合に、労働契約承継法及び指針に従って、労働契約を承継しないことについて、個別の労働者への通知や協議等は実施したか（SA、n=5、%）

全 体	実施した	実施していない
5	60.0	40.0

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）のうち、主な移動の方法がいわゆる転籍合意方式（選択肢２又は３）と回答した企業を対象に集計。

（3）承継される事業に「主として従事」していた労働者のうち移動の対象にならなかった労働者の有無

承継される事業に「主として従事」していたにもかかわらず、移動の対象にならなかった労働者が「いた」という企業は 13.3%であった（図表Ⅳ-10）。このうち労働者から移動について異議の申出があった企業はなかった（図表Ⅳ-11）。

図表Ⅳ-10 承継事業に「主として従事」していた労働者のうち、移動の対象にならなかった労働者の有無（SA、n=15、%）

全 体	いた	いなかった
15	13.3	86.7

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

図表Ⅳ-11 承継事業に「主として従事」していたにもかかわらず、移動の対象にならなかった労働者の移動についての異議の申出（SA、n=2、%）

全 体	異議の申出があった	異議の申出がなかった
2	-	100.0

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）のうち、承継される事業に「主として従事」していたにもかかわらず、移動の対象にならなかった労働者が「いた」企業を対象に集計。

（4）承継される事業に「従として従事」していた労働者又は全く従事していなかった労働者のうち移動対象になった労働者の有無

承継される事業に「従として従事」又は全く従事していないにもかかわらず、移動の対象になった労働者が「いた」という企業は 13.3%だった（図表Ⅳ-12）。このうち労働者から移動について異議の申出があった企業はなかった（図表Ⅳ-13）。

図表Ⅳ-12 承継される事業に「従として従事」又は全く従事していないにもかかわらず、移動の対象になった労働者の有無（SA、n=15、%）

全 体	いた	いなかった
15	13.3	86.7

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

図表Ⅳ-13 承継される事業に「従として従事」又は全く従事していないにもかかわらず、移動の対象になった労働者の移動についての異議の申出（SA、n=2、%）

全 体	異議の申出があった	異議の申出がなかった
2	-	100.0

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）のうち、承継される事業に「従として従事」していた、又は全く従事していなかったにもかかわらず、移動の対象となった労働者が「いた」企業を対象に集計。

５．会社分割に伴う労働者の労働条件の状況

移動の対象となった労働者がいた企業に対して、会社分割に伴い移動した労働者の賃金額について尋ねたところ、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が 73.3%と最も高く、「賃金額は増加した」も 20.0%あった（図表Ⅳ-14）。

図表Ⅳ-14 会社分割に伴い移動した労働者の賃金額の状況（SA、n=15、%）

全 体	会社分割前後で同一の賃金額を維持した	賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した	賃金額は低下した	賃金額は増加した	その他
15	73.3	-	-	20.0	6.7

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

また、会社分割に伴い移動した労働者の退職金制度は、主にどのようになったかについては、「貴社での退職金を清算せず、貴社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が 46.7%と最も高く、次いで、「貴社での退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」と「移動時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が 13.3%となっている（図表Ⅳ-15）。

移動した労働者に対して、移動補償金等の一時金を支払ったかについては、「支払わなかった」が 100.0%となっている（図表Ⅳ-16）。

図表Ⅳ-15 会社分割に伴い移動した労働者の退職金制度の状況（SA、n=15、%）

全 体	貴社での退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用	貴社での退職金を清算せず、貴社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用	移動時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算	移動時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数は分割前から通算して計算し、移動時の退職金を控除	その他
15	13.3	46.7	13.3	-	26.7

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

図表Ⅳ−16 移動した労働者に対して、移動補償金等の一時金を支払ったか（SA、n=15、%）

全 体	支払った	支払わなかった
15	-	100.0

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

調査では、会社分割に伴い移動した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の制度の適用は、主にどのようになったかを尋ねている。それによれば、「年次有給休暇」と「その他の休暇（特別休暇等）」については、「会社分割前の労働条件を維持した」が100.0%。「労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用」については、「会社分割前の労働条件を維持した」が 86.7%、「会社分割前の労働条件を変更した」が 13.3%となっている（図表Ⅳ-17）。

図表Ⅳ−17 移動した労働者の年次有給休暇等の労働条件の状況（SA、n=15、%）

	全 体	会社分割前の労働条件を維持した	会社分割前の労働条件を変更した
A. 年次有給休暇	15	100.0	-
B. その他の休暇（特別休暇等）	15	100.0	-
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	15	86.7	13.3

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

６．労働協約の承継

移動の対象となった労働者がいた企業に対して、労働協約の承継（複数回答）について尋ねたところ、「労働協約の規範的部分が承継された」が 73.3%で最も高い（図表Ⅳ-18）。

図表Ⅳ−18 労働協約の承継（MA、n=15、%）

全 体	労働協約の規範的部分が承継された	労働協約の債務的部分が承継された	労働協約は承継されなかった	労働協約はなかった
15	73.3	20.0	-	26.7

※移動の対象となった労働者がいた企業（「承継される事業に「主として従事」していた労働者」「承継される事業に「従として従事」していた労働者」「承継される事業に全く従事していなかった労働者」を選択した企業）を対象に集計。

７．会社分割に伴い退職した労働者の有無

会社分割に伴い、退職した労働者の有無については、「いた」が 25.0%、「いなかった」が 75.0%となっている（図表Ⅳ-19）。退職した労働者が「いた」とする企業（n=5）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値 8 人、中央値 9 人だった。

会社分割に伴い、退職した労働者が「いた」企業を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が 80.0%と最も高く、次いで、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が 20.0%、「その他」が 20.0%、「解雇」が 0%となっている（図表Ⅳ-20）。

図表Ⅳ-19 会社分割に伴い、退職した労働者の有無（SA、n=20、%）

全 体	いた	いなかった
20	25.0	75.0

図表Ⅳ-20 退職者の退職の種類（MA、n=5、%）

全 体	解雇	希望退職（希望退職の募集に応じた）	自己都合離職	その他
5	-	20.0	80.0	20.0

※会社分割に伴い、退職者が「いた」とする企業を対象に集計。

調査では、分割対象事業について、会社分割前の一定期間（約１年以内）に経営のスリム化等を目的として、解雇や希望退職者の募集を行ったかについて尋ねているが、「行っていない」が 100.0%だった（図表Ⅳ-21）。

図表Ⅳ-21 会社分割前の一定期間（約1年以内）に経営のスリム化等を目的として、解雇や希望退職者の募集を行ったか（SA、n=20、%）

全 体	行った（コンサルティング会社等の第三者のアドバイスに基づかず、自らの判断で行ったもの）	行った（コンサルティング会社等の第三者のアドバイスに基づいたもの）	行っていない
20	-	-	100.0

８．労働組合等との協議等（会社分割に関する労働組合等との事前の協議、事前の通知・情報提供）

分割契約の締結又は分割計画の作成前に、会社分割に関して労働組合等と事前に協議をしたり、会社分割に関する情報を労働組合等へ事前に通知・提供したか尋ねた。それによれば、「労働組合と事前に協議した」が 5.0%、「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」が 5.0%、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」が 10.0%などの結果であった（図表Ⅳ-22）。

図表Ⅳ-22 会社分割に関する労働組合等との事前協議、事前通知・情報提供（MA、n=20、%）

全 体	労働組合と事前に協議した	労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した	労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した	労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した	協議・通知・提供は行わなかった	労働組合・社員組織がなかった
20	5.0	-	5.0	10.0	20.0	60.0

調査では、分割契約の締結又は分割計画の作成前に協議等があった企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業（n=4）。以下、「労働組合等と協議等した企業」という）に対して、会社分割に関する情報を労働組合等へ協議等に際し通知・提供するにあたって、情報の守秘義務の定めとの関係についても尋ねている。

それによれば、「労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った」と「労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った」はともに 50.0%だった（図表Ⅳ-23）。

図表Ⅳ−23 協議等に際しての情報の守秘義務の定めとの関係（SA、n=4、%）

全 体	労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、秘密保持に関して要請・説明し、その範囲内で協議・通知・提供を行った
4	50.0	50.0	-

※分割契約の締結又は分割計画の作成前に協議等があった企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

調査では、労働組合等と協議等した企業に対して、協議等の時期は、労働契約承継法第２条第３項に規定する通知期限日のどのくらい前だったかについて尋ねている。それによれば、「２ヶ月より前」が 50.0%、「約１ヶ月前」が 25.0%となっている（図表Ⅳ-24）。

図表Ⅳ−24 協議等の時期は通知期限日のどの程度前だったか（SA、n=4、%）

全 体	２ヶ月より前	約２ヶ月前	約１ヶ月前	約２週間前	約１週間前	数日前	当日	無回答
4	50.0	-	25.0	-	-	-	-	25.0

※分割契約の締結又は分割計画の作成前に協議等があった企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

第２条　３　前二項及び第四条第三項第一号の「通知期限日」とは、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める日をいう。

一　株式会社が分割をする場合であって当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要するとき、当該株主総会（第四条第三項第一号において「承認株主総会」という。）の日の二週間前の日の前日

二　株式会社が分割をする場合であって当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要しないとき又は合同会社が分割をする場合　吸収分割契約が締結された日又は新設分割計画が作成された日から起算して、二週間を経過する日

協議等した事項（複数回答）については、「会社分割をする背景及び理由」と「会社分割後の労働者の労働条件」はともに 75.0%であり、「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」「承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準」「労働協約の承継に関する事項」「労使間の労働関係上の問題を解決するための手続」はいずれも 50.0%となっている（図表Ⅳ-25）。

図表Ⅳ-25 協議等した事項（MA、n=4、%）

全 体	会社分割をする背景及び理由	会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項	承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準	労働協約の承継に関する事項	労使間の労働関係上の問題を解決するための手続	会社分割後の労働者の労働条件	その他	無回答
4	75.0	50.0	50.0	50.0	50.0	75.0	-	25.0

※分割契約の締結又は分割計画の作成前に協議等があった企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

また、協議等で実施されたもの（複数回答）としては、「労働組合等と協議を行った（代表者のみとの協議を除く）」「労働組合等の代表者と個別に協議を行った」「労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った」がいずれも 25.0%だった（図表Ⅳ-26）。

図表Ⅳ-26 労働組合等と協議等した際に実施したこと（MA、n=4、%）

全 体	労働組合等と協議を行った（代表者のみとの協議を除く）	労働組合等の代表者と個別に協議を行った	労働組合等が参加する説明会を開催して説明等を行った	労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った	無回答
4	25.0	25.0	-	25.0	25.0

※分割契約の締結又は分割計画の作成前に協議等があった企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」を選択した企業）を対象に集計。

９．労働組合等に対する分割後の労働条件等の説明についての承継会社等の関わり

調査では、労働組合や社員組織等がある企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「協議・通知・提供は行わなかった」を選択した企業）を対象に、労働組合等に対する分割後の労働条件等の説明について、承継会社等の関わりはどうでしたかと尋ねている。

それによれば、「分割会社からのみ説明した（承継会社等からは説明していない）」が 37.5%と最も高く、次いで、「分割会社・承継会社等の両社から説明した」と「わからない」がともに 25.0%だった（図表Ⅳ-27）。

図表Ⅳ-27 労働組合等に対する分割後の労働条件等の説明についての承継会社等の関わり（SA、n=8、%）

全 体	分割会社からのみ説明した（承継会社等からは説明していない）	分割会社・承継会社等の両社から説明した	承継会社等からのみ説明した	わからない	無回答
8	37.5	25.0	-	25.0	12.5

※分割契約の締結又は分割計画の作成前に、労働組合や社員組織等がある企業（「労働組合と事前に協議した」「労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した」「労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した」「協議・通知・提供は行わなかった」を選択した企業）を対象に集計。

Ⅴ．会社分割（承継会社等）

※以下、過去３年間に、承継会社又は設立会社として事業を受けた企業（「承継会社等」（n=26））を対象に集計。

１．会社分割の形態

会社分割の形態（事業単位※1での分割か、権利義務単位※2での分割か）を尋ねたところ、「新設分割・事業単位の分割」が 23.1%、「吸収分割・事業単位の分割」が 57.7%、「吸収分割・権利義務単位の分割」が 7.7%だった（図表Ⅴ-1）。

※１　事業単位：部、課、係等、組織として一定のまとまりを持って機能する会社の財産の単位
※２　権利義務単位：組織として一定のまとまりを持たない、特定の動産、不動産等の単位

図表Ⅴ-1　会社分割の形態（SA、n=26、%）

全　体	新設分割		吸収分割		
	事業単位の分割	権利義務単位の分割	事業単位の分割	権利義務単位の分割	無回答
26	23.1	-	57.7	7.7	11.5

２．分割会社との関係

分割会社はグループ内（連結決算対象）の企業であるかについては、「グループ外の企業」「以前から存在するグループ内の企業」が 30.8%と最も高く、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が 15.4%だった（図表Ⅴ-2）。

調査では、分割会社は、貴社と比較するとどのような企業であるかと尋ねている。それによれば、A. 従業員規模については、「小さい・低い・悪い」が 53.8%と最も高く、次いで、「大きい・高い・良い」が 23.1%、「ほぼ同じ」が 11.5%となっている。B. 知名度についても、「小さい・低い・悪い」が 46.2%、「大きい・高い・良い」が 23.1%、「ほぼ同じ」が 19.2%となっている。C. 労働条件については、「ほぼ同じ」が 53.8%と最も高く、次いで、「小さい・低い・悪い」が 23.1%、「大きい・高い・良い」が 11.5%となっている。D. 経営状況については、「小さい・低い・悪い」（34.6%）と「大きい・高い・良い」（30.8%）がともに３割台であり、「ほぼ同じ」が 23.1%となっている（図表Ⅴ-3）。

図表Ⅴ-2　分割会社との関係（SA、n=26、%）

全　体	以前から存在するグループ内の企業	会社分割に伴い新たにグループ化された企業	グループ外の企業	その他	無回答
26	30.8	15.4	30.8	11.5	11.5

図表Ⅴ-3　分割会社は、貴社と比較するとどのような企業であるか（SA、n=26、%）

	全　体	大きい・高い・良い	ほぼ同じ	小さい・低い・悪い	無回答
A. 貴社より従業員規模が	26	23.1	11.5	53.8	11.5
B. 貴社より知名度が	26	23.1	19.2	46.2	11.5
C. 貴社より労働条件が	26	11.5	53.8	23.1	11.5
D. 貴社より経営状況が	26	30.8	23.1	34.6	11.5

３．会社分割に伴う、労働者の受け入れの状況

（1）労働者の主な受け入れ状況

会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者の有無については、「いた」が 73.1%、「いなかった」が 19.2%となっている（図表Ⅴ-4）。

分割会社から受け入れた労働者がいた企業（n=19。以下同じ）にその人数を尋ねたところ、平均値 195.6 人、中央値 180 人だった。

図表Ⅴ-4 会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者の有無（SA、n=26、%）

全 体	いた	いなかった	無回答
26	73.1	19.2	7.7

分割会社から受け入れた労働者がいた企業に対して、受け入れた労働者の属性（複数回答）について尋ねたところ、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」が 89.5%と突出して高く、次いで、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」が 21.1%だった（図表Ⅴ-5）。

図表Ⅴ-5 会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者の属性（MA、n=19、%）

全 体	承継された事業に「主として従事」していた労働者	承継された事業に「従として従事」していた労働者	承継された事業に全く従事していなかった労働者	無回答
19	89.5	21.1	-	5.3

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

（2）労働者の主な受け入れ方法

分割会社から受け入れた労働者がいた企業に対して、労働者の主な受け入れ方法を尋ねたところ、「労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた（会社法及び労働契約承継法によるもの）」が 68.4%、「会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割時に転籍させるもの）」が 26.3%、「会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、労働者を出向させ、その後、会社分割の効力発生日から一定期間が経過した以降に、労働者から個別の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割の一定期間後に転籍させるもの）」が 0%となっている（図表Ⅴ-6）。

図表Ⅴ-6 労働者の主な受け入れの方法（SA、n=19、%）

全 体	労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた（会社法及び労働契約承継法によるもの）	会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割時に転籍させるもの）	会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、労働者を出向させ、その後、会社分割の効力発生日から一定期間が経過した以降に、労働者から個別の同意を得ることにより転籍させた（いわゆる転籍合意方式のうち、会社分割の一定期間後に転籍させるもの）	無回答
19	68.4	26.3	-	5.3

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

４．受け入れた労働者の労働条件の状況

分割会社から受け入れた労働者の賃金額は、会社分割直後は「会社分割前と同等の賃金額」が 84.2%と最も高いが、現在は 36.8%に低下。一方、「賃金額は増加した」という回答は、会社分割直後に 15.8%であるが、現在は 57.9%と高くなっている（図表Ⅴ-7）。

図表Ⅴ-7 分割会社から受け入れた労働者の賃金額の状況（SA、n=19、%）

	全 体	会社分割前と同等の賃金額	賃金額は低下した	賃金額は増加した
A.会社分割直後について	19	84.2	-	15.8
B.現在について	19	36.8	5.3	57.9

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

調査では、分割会社から受け入れた労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の制度の適用は、主にどのようになったかについて尋ねている。それによれば、「会社分割前の労働条件を維持した」の割合は、「年次有給休暇」と「その他の休暇（特別休暇等）」で 78.9%であり、「労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用」で 84.2%となっている（図表Ⅴ-8）。

図表Ⅴ-8 受け入れた労働者の年次有給休暇等の労働条件の状況（SA、n=19、%）

	全 体	会社分割前の労働条件を維持した	会社分割前の労働条件を変更した
A. 年次有給休暇	19	78.9	21.1
B. その他の休暇（特別休暇等）	19	78.9	21.1
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	19	84.2	15.8

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

５．受け入れ後１年以内に退職した労働者の有無

分割会社から受け入れた労働者がいた企業に対して、受け入れ後１年以内に退職した労働者はいましたかと尋ねたところ、「いた」が 78.9%、「いなかった」が 21.1%となっている（図表Ⅴ-9）。退職した労働者が「いた」とする企業（n=15）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値 20 人、中央値 8 人だった。

退職した労働者が「いた」企業を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が 93.3%と最も高い（図表Ⅴ-10）。

図表Ⅴ-9 受け入れ後1年以内に退職した労働者の有無（SA、n=19、%）

全 体	いた	いなかった
19	78.9	21.1

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

図表Ⅴ−10 退職者の退職の種類（MA、n=15、%）

全 体	解雇	希望退職（希望退職の募集に応じた）	自己都合離職	その他	無回答
15	-	-	93.3	13.3	6.7

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業のうち、退職者が「いた」とする企業を対象に集計。

６．労働協約の取扱い

分割会社から受け入れた労働者がいた企業に対して、労働協約の取扱い（複数回答）について尋ねたところ、「労働協約の規範的部分が承継された」（42.1%）、「労働協約の債務的部分が承継された」（26.3%）となっている。「労働協約はなかった」は 42.1%である（図表Ⅴ-11）。

図表Ⅴ−11 労働協約の取扱い（MA、n=19、%）

全 体	労働協約の規範的部分が承継された	労働協約の債務的部分が承継された	労働協約は承継されなかった	労働協約はなかった
19	42.1	26.3	15.8	42.1

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

７．分割会社の労働組合等との事前又は事後の協議

（1）分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議の有無

分割会社から受け入れた労働者がいた企業に対して、分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行ったかどうか尋ねたところ、「事前に行った」が 31.6%、「事後に行った」が 0%、「事前・事後両方に行った」が 21.1%であり、これらを合わせて 5 割強が協議を行っていた。一方、「いずれも行わなかった」は 47.4%だった（図表Ⅴ-12）。

図表Ⅴ−12 分割会社の労働組合等との事前又は事後の協議（SA、n=19、%）

全 体	事前に行った	事後に行った	事前・事後両方に行った	いずれも行わなかった
19	31.6	-	21.1	47.4

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

調査では、分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業（「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した企業（n=10）。以下同じ）に対して、会社分割に関する情報を労働組合等へ協議に際し通知・提供するにあたって、情報の守秘義務の定めとの関係はどうでしたかと尋ねている。

それによれば、「労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った」が 50.0%、「労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った」が 40.0%、「労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、秘密保持に関して要請・説明し、その範囲内で協議・通知・提供を行った」が 10.0%となっている（図表Ⅴ-13）。

図表Ⅴ-13 会社分割に関する情報を労働組合等へ協議に際し通知・提供するにあたって、情報の守秘義務の定めとの関係はどうでしたか（SA、n=10、%）

全 体	労働組合等と情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供を行った	労働組合等と情報の守秘義務の定めはなかったが、秘密保持に関して要請・説明し、その範囲内で協議・通知・提供を行った
10	50.0	40.0	10.0

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業のうち、分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業（「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した企業）を対象に集計。

分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業に対して、労働組合等と協議した際に実施したこと（複数回答）としては、「労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った」が 60.0%と最も高く、次いで、「労働組合等が参加する説明会を開催して説明等を行った」が 50.0%などとなっている（図表Ⅴ-14）。

図表Ⅴ-14 労働組合等と協議等した際に実施したこと（MA、n=10、%）

全 体	労働組合等と協議を行った（代表者のみとの協議を除く）	労働組合等の代表者と個別に協議を行った	労働組合等が参加する説明会を開催して説明等を行った	労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供を行った
10	30.0	10.0	50.0	60.0

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業のうち、分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行った企業（「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した企業）を対象に集計。

（2）労働組合等に対する分割後の労働条件等についての対応

調査では、分割会社から受け入れた労働者がいた企業に対して、労働組合等に対する分割後の労働条件等について、どのような対応を行いましたかと尋ねている。それによれば、「分割会社・承継会社等の両社から説明した」が 57.9%と最も高く、次いで、「分割会社からのみ説明した（承継会社等からは説明していない）」と「承継会社等からのみ説明した」がともに 15.8%などとなっている（図表Ⅴ-15）。

図表Ⅴ-15 労働組合等に対する分割後の労働条件等についての対応（SA、n=19、%）

全 体	分割会社からのみ説明した（承継会社等からは説明していない）	分割会社・承継会社等の両社から説明した	承継会社等からのみ説明した	わからない
19	15.8	57.9	15.8	10.5

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

調査では、分割会社から受け入れた労働者がいた企業に対して、「分割会社の労働組合等への労働条件等の情報提供にあたって、分割会社からどのような協力が求められましたか。また、その際に主にどのように対応しましたか」と尋ねている。それによれば、「会社分割の背景や分割後の労働条件等を労働組合等に情報提供するよう求められたことがあり、これに応じて情報提供を行った」が 42.1%と最も高く、次いで、「分割会社からそのような協力を求められてはいないが、会社分割の背景や分割後の労働条件等を労働組合等に情報提供した」が 31.6%、「分割会社からそのような協力を求められなかったので、情報提供は行わなかった」が 21.1%となっている（図表Ⅴ-16）。

図表Ⅴ-16 分割会社の労働組合等への労働条件等の情報提供の際の分割会社からの協力要請と対応（SA、n=19、%）

全 体	会社分割の背景や分割後の労働条件等を労働組合等に情報提供するよう求められたことがあり、これに応じて情報提供を行った	会社分割の背景や分割後の労働条件等を労働組合等に情報提供するよう求められたことがあるが、対応しなかった	分割会社からそのような協力を求められてはいないが、会社分割の背景や分割後の労働条件等を労働組合等に情報提供した	分割会社からそのような協力を求められなかったので、情報提供は行わなかった	分割会社から労働組合等へ情報提供しないように言われたので、情報提供は行わなかった	無回答
19	42.1	-	31.6	21.1	-	5.3

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする企業を対象に集計。

別紙　回答企業属性

図表　回答企業属性

		n	%
	合計	2,271	100.0
Q1−1. 主たる業種	農業、林業	8	0.4
	漁業	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.1
	建設業	114	5.0
	製造業	452	19.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	0.4
	情報通信業	67	3.0
	運輸業、郵便業	175	7.7
	卸売業、小売業	277	12.2
	金融業、保険業	51	2.2
	不動産業、物品賃貸業	31	1.4
	学術研究、専門・技術サービス業	52	2.3
	宿泊業、飲食サービス業	85	3.7
	生活関連サービス業、娯楽業	50	2.2
	教育、学習支援業	118	5.2
	医療、福祉	496	21.8
	複合サービス事業	34	1.5
	その他のサービス業	244	10.7
	分類不能の産業	4	0.2
	その他	-	-
Q2−1. 設立年	1899年以前	25	1.1
	1900年～1924年	65	2.9
	1925年～1949年	263	11.6
	1950年～1974年	777	34.2
	1975年～1999年	654	28.8
	2000年～2024年	465	20.5
	2025年以降	7	0.3
	無回答	15	0.7
Q2−2. 本社所在地（地域区分）	北海道	94	4.1
	東北	127	5.6
	関東	779	34.3
	甲信越	96	4.2
	北陸	71	3.1
	東海	319	14.0
	近畿	276	12.2
	中国	141	6.2
	四国	70	3.1
	九州	298	13.1
Q６−1. 会社全体の正社員・正規職員数	99人以下	280	12.3
	100～299人	1,447	63.7
	300～499人	265	11.7
	500～999人	169	7.4
	1,000～4,999人	99	4.4
	5,000～9,999人	4	0.2
	10,000人以上	7	0.3
Q６−2. 3年前と比較した正社員・正規職員数	大幅に増加（20%以上）	157	6.9
	増加（5%以上20%未満）	493	21.7
	横ばい（5%未満の増減）	1,266	55.7
	減少（5%以上20%未満）	321	14.1
	大幅に減少（20%以上）	28	1.2
	無回答	6	0.3
Q7. 労働組合	ある	499	22.0
	組合はないが、社員会等、従業員の意向集約の場がある	503	22.1
	いずれもない	1,261	55.5
	無回答	8	0.4