

「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—労働組合調査—

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

厚生労働省「令和6年 労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」の労働組合員数100人以上の単位組織組合及び単一組織組合の単位扱組合（「労働組合の種類」が1（単位）及び2（単一（単位扱））の組合）15,836組合から3,000組合を無作為抽出した。

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：1,060件（有効回収率：35.3%）

5. 回答属性（別紙（32頁）：回答労働組合の属性参照）

6. 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1）。

- ①会社分割：「分割会社の労働組合として経験した」ところは2.6%、「承継会社の労働組合として経験した」ところは0.8%、「設立会社の労働組合として経験した」ところは1.0%であった。
- ②事業譲渡：「譲渡企業の労働組合として経験した」ところは3.0%、「譲受企業の労働組合として経験した」ところは2.5%であった。
- ③合併：「他社を合併した企業の労働組合として経験した」ところは3.5%、「被合併企業の労働組合として経験した」ところは1.0%であった。

図表 1 過去3年間の組織再編の有無(MA、合併は SA、n=1,060)

(1)会社分割による組織再編(MA)

全 体	分割会社の労働組合として経験した（会社分割を経験した）	承継会社の労働組合として経験した（会社分割を経験した）	設立会社の労働組合として経験した（会社分割を経験した）	いずれもない（会社分割を経験していない）	無回答
1060 100.0	28 2.6	8 0.8	11 1.0	936 88.3	81 7.6

(2)事業譲渡による組織再編(MA)

全 体	譲渡企業の労働組合として経験した（事業譲渡を経験した）	譲受企業の労働組合として経験した（事業譲渡を経験した）	いずれもない（事業譲渡を経験していない）	無回答
1060 100.0	32 3.0	27 2.5	923 87.1	83 7.8

(3)合併による組織再編(SA)

全 体	他社を合併した企業の労働組合として経験した（合併を経験した）	被合併企業（会社法上の消滅会社又は税法上の被合併法人）の労働組合として経験した（合併を経験した）	いずれもない（合併を経験していない）	無回答
1060 100.0	37 3.5	11 1.0	930 87.7	82 7.7

以下、Ⅰ．事業譲渡（譲渡企業の労働組合）及びⅡ．事業譲渡（譲受企業の労働組合）、Ⅲ．合併、Ⅳ．会社分割（分割会社の労働組合）、Ⅴ．会社分割（承継会社等の労働組合）の順序で、それぞれの労働組合調査の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（譲渡企業の労働組合）

※以下、過去3年間に、譲渡企業の労働組合として事業譲渡を経験した労働組合（n=32）を対象に集計。

1. 事業譲渡の目的

事業譲渡はどのような目的で行われたと認識しているかについては（複数回答）、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が46.9%で最も高く、次いで、「グループ内の組織再編のため」（34.4%）、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」（31.3%）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=32、%)

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
32	46.9	31.3	-	6.3	34.4	-	3.1	9.4	9.4

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46.9%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37.5%などとなっている（図表 I-2）。

図表 I-2 譲受企業との関係(SA、n=32、%)

全 体	以前から存在するグループ内の企業	当該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
32	37.5	3.1	46.9	3.1	9.4

3. 事業譲渡に伴い移動した組合員

(1) 組合員の主な移動の方法

組合員の主な移動の方法としては、「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移動した」が50.0%、「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18.8%、「主に出向で移動した」は3.1%となっている（図表 I-3）。

移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合（n=23）、以下同じ）に移動人数を尋ねたところ、平均値380.5人、中央値75人だった。

図表 I-3 組合員の主な移動の方法(SA、n=32、%)

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	移動した組合員はいなかった	無回答
32	50.0	18.8	3.1	18.8	9.4

(2) 移動に係る同意の有無と同意の時期

移動した組合員がいる労働組合に対して、移動の対象となる組合員は、その移動（賃金等の労働条件の取扱いを含む）に同意したかについて尋ねたところ、「同意した」が 100.0%だった（図表 I-4）。

また、「同意した」とする労働組合（n=23）に対して、同意は、譲渡日のどの程度前だったかについて尋ねたところ、「2ヶ月より前」が 56.5%と半数強を占め最も高く、次いで、「約1ヶ月前」（17.4%）「約2ヶ月前」（13.0%）が1割台となっている（図表 I-5）。

図表 I-4 移動の対象となる組合員はその移動（賃金等の労働条件の取扱いを含む）に同意したか（SA、n=23、%）

全 体	同意した	同意しなかった
23	100.0	-

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

図表 I-5 移動に係る同意は譲渡日のどの程度前だったか（SA、n=23、%）

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
23	56.5	13.0	17.4	-	-	4.3	4.3	4.3

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）のうち、移動の対象となる組合員がその移動（賃金等の労働条件の取扱いを含む）に「同意した」とする労働組合を対象に集計。

4. 事業譲渡に伴う組合員の労働条件の状況

(1) 事業譲渡に伴い移動した組合員の賃金額の状況

移動した組合員がいる労働組合に対して、移動した組合員の賃金額は、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 73.9%と最も高く、次いで、「賃金額は増加した」と「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」がともに 13.0%となっていた（図表 I-6）。

図表 I-6 移動した組合員の賃金額の状況（SA、n=23、%）

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
23	73.9	13.0	-	13.0	-

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

また、移動した組合員の退職金制度は、主にどのようになったかを尋ねたところ、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業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」と「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」がともに 26.1%で最も高く、次いで、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用」が 17.4%などとなっている（図表 I-7）。

退職金受取水準はどの程度下がるか、又は上がるかを尋ねたところ、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が 47.8%と半数弱を占める。「大幅に下がる（20%以上）」が 13.0%である一方、「大幅に上がる（20%以上）」と「やや上がる（5%～20%未満）」もそれぞれ 4.3%ある。また、「不明」も 30.4%ある（図表 I-8）。

図表 I-7 移動した組合員の退職金制度の状況（SA、n=23、%）

全 体	譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用	譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業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
23	17.4	26.1	26.1	13.0	17.4

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

図表 I-8 退職金受取水準はどの程度下がるか、又は上がるか（SA、n=23、%）

全 体	大幅に下がる（20%以上）	やや下がる（5%～20%未満）	ほぼ同水準（5%未満の増減）	やや上がる（5%～20%未満）	大幅に上がる（20%以上）	不明
23	13.0	-	47.8	4.3	4.3	30.4

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

移動した組合員に対して、移動補償金等の一時金が支払われたかについては、「支払われた」が 43.5%、「支払われなかった」が 56.5%となっている（図表 I-9）。

図表 I-9 移動した組合員に対して、移動補償金等の一時金が支払われたか（SA、n=23、%）

全 体	支払われた	支払われなかった
23	43.5	56.5

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

（2）事業譲渡に伴い移動した組合員の年次有給休暇等の労働条件の状況

調査では、移動した組合員がいる労働組合に対して、事業譲渡に伴い移動した組合員の年次有給休暇、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ている。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が維持された」が 73.9%、「譲渡企業での労働条件が変更された」が 26.1%。「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が維持された」が 60.9%、「譲渡企業での労働条件が変更された」が 34.8%。「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が維持された」が 56.5%、「譲渡企業での労働条件が変更された」が 39.1%となっている（図表 I-10）。

図表 I-10 移動した組合員の年次有給休暇等の労働条件の状況 (SA、n=23、%)

	全 体	譲渡企業での労働条件が維持された	譲渡企業での労働条件が変更された	無回答
A. 年次有給休暇	23	73.9	26.1	-
B. その他の休暇（特別休暇等）	23	60.9	34.8	4.3
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	23	56.5	39.1	4.3

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

(3) 移動した組合員の移動後の組合参加状況

調査では、移動した組合員がいる労働組合に対して、移動した組合員の移動後の組合参加状況（複数回答）を尋ねている。それによれば、「譲受企業の労働組合に加入した」が 52.2%と最も高く、次いで、「どの労働組合にも加入していない」が 21.7%、「引き続き譲渡企業の労働組合に加入している」が 17.4%、「譲受企業内で新たな労働組合を結成した」が 8.7%などとなっている（図表 I-11）。

図表 I-11 移動した組合員の移動後の組合参加状況 (MA、n=23、%)

全 体	譲受企業の労働組合に加入した	譲受企業内で新たな労働組合を結成した	引き続き譲渡企業の労働組合に加入している	どの労働組合にも加入していない	その他
23	52.2	8.7	17.4	21.7	-

※移動した組合員がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

5. 移動対象となっていた組合員のうち、移動を拒否した組合員の状況

移動対象となっていた組合員のうち、譲受企業への移動を拒否して譲渡企業に留まった組合員の有無については、「いた」が 21.9%、「いなかった」が 68.8%となっている（図表 I-12）。

譲受企業への移動を拒否して譲渡企業に留まった組合員が「いた」とする労働組合（n=7）に対して、譲渡企業に留まった組合員のその後（複数回答）について尋ねたところ、「配置転換された」が 57.1%と最も高く、次いで、「配置転換等なく、労働条件が維持された」と「退職した」がともに 28.6%などとなっている（図表 I-13）。

図表 I-12 移動対象となっていた組合員のうち、譲受企業への移動を拒否して譲渡企業に留まった組合員の有無 (SA、n=32、%)

全 体	いた	いなかった	無回答
32	21.9	68.8	9.4

図表 I-13 譲渡企業に留まった組合員のその後の状況 (MA、n=7、%)

全 体	配置転換等なく、労働条件が維持された	配置転換された	賃金等が上がった	賃金等が下がった	退職した	解雇された	その他
7	28.6	57.1	-	-	28.6	-	-

※移動対象となっていた組合員のうち、譲受企業への移動を拒否して譲渡企業に留まった組合員が「いた」とする労働組合を対象に集計。

6. 事業譲渡に伴い退職した組合員の有無

事業譲渡に伴い、退職した組合員の有無については、「いた」が28.1%、「いなかった」が62.5%となっている（図表 I -14）。退職した組合員が「いた」とする労働組合（n=9）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値 11.3 人、中央値 10 人だった。

事業譲渡に伴い、退職した組合員が「いた」とする労働組合を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が88.9%と最も高く、次いで、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が22.2%などとなっている（図表 I -15）。

図表 I -14 事業譲渡に伴い退職した組合員の有無 (SA、n=32、%)

全 体	いた	いなかった	無回答
32	28.1	62.5	9.4

図表 I -15 退職者の退職の種類 (MA、n=9、%)

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
9	-	22.2	88.9	-

※事業譲渡に伴い退職した組合員が「いた」とする労働組合を対象に集計。

7. 事業譲渡に関する協議等

(1) 事業譲渡に関する会社との事前協議、通知・情報提供の状況

調査では、事業譲渡契約の締結前に、事業譲渡に関する会社との事前協議はあったか、又は事業譲渡に関する情報の事前通知・提供はあったかについて尋ねている。

それによれば、「会社と事前に協議した」が53.1%と最も高く、次いで、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が25.0%、「協議・通知・提供は行われなかった」が12.5%などとなっている（図表 I -16）。

図表 I -16 事業譲渡に関する会社との事前協議、通知・情報提供の状況 (SA、n=32、%)

全 体	会社と事前に協議した	会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった	協議・通知・提供は行われなかった	無回答
32	53.1	25.0	12.5	9.4

(2) 会社と協議等した時期、協議等の方法、協議事項

事業譲渡契約が締結される前に、会社と協議等した労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合（n=25）。以下同じ）に対して、協議等の時期は、事業譲渡契約締結日のどの程度前だったかを尋ねたところ、「2ヶ月より前」が80.0%と突出して高い（図表 I -17）。

図表 I-17 協議等の時期は事業譲渡契約締結日のどの程度前だったか (SA、n=25、%)

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
25	80.0	8.0	-	-	-	8.0	4.0

※事業譲渡契約が締結される前に、会社と協議等した労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合）を対象に集計。

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 92.0%、「事業譲渡に伴い移動させる組合員の範囲」が 60.0%、「事業譲渡に伴い移動させる組合員の労働条件」が 56.0%、「事業譲渡に伴い移動を希望しない組合員の取扱い」が 44.0%、「事業譲渡に伴い移動しない組合員の労働条件」と「労働協約の承継」がともに 36.0%などとなっている（図表 I-18）。

協議等した事項ごとに、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」割合がおおよそ 9 割弱～100%と高い（図表 I-19）。

図表 I-18 会社と協議等をした事項 (MA、n=25、%)

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 せる組合員 の範囲	事業譲渡に 伴い移動を 希望しない 組合員の取 扱い	事業譲渡に 伴い移動さ せる組合員 の労働条件	事業譲渡に 伴い移動し ない組合員 の労働条件	労働協約の 承継	その他
25	92.0	24.0	60.0	44.0	56.0	36.0	36.0	4.0

※事業譲渡契約が締結される前に、会社と協議等した労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合）を対象に集計。

図表 I-19 会社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	23	91.3	8.7
事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項	6	100.0	-
事業譲渡に伴い移動させる組合員の範囲	15	100.0	-
事業譲渡に伴い移動を希望しない組合員の取扱い	11	100.0	-
事業譲渡に伴い移動させる組合員の労働条件	14	100.0	-
事業譲渡に伴い移動しない組合員の労働条件	9	100.0	-
労働協約の承継	9	88.9	11.1
その他	1	100.0	-

※事業譲渡契約が締結される前に、会社と協議等した労働組合において、協議した事項ごとに集計。

8. 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だったかと尋ねている。それによれば、「譲渡企業からのみ説明された（譲受企業からは説明されていない）」が 40.6%と最も高く、次いで、「譲渡企業・譲受企業の両社から説明された」が 31.3%、「譲受企業からのみ説明された」が 6.3%などとなっている（図表 I-20）。

図表 I-20 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=32、%)

全 体	譲渡企業か らのみ説明 された（譲 受企業から は説明され ていない）	譲渡企業・ 譲受企業の 両社から説 明された	譲受企業か らのみ説明 された	わからない	無回答
32	40.6	31.3	6.3	12.5	9.4

9. 事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスについての労働組合としての評価

当該事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスについての労働組合としての評価としては、「満足している」が9.4%、「やむを得ない」が62.5%、「納得できない部分が多々ある」が15.6%、「不満である」が3.1%となっている（図表 I -21）。

図表 I -21 当該事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスについての労働組合としての評価（SA、n=32、%）

全 体	満足している	やむを得ない	納得できない部分が多々ある	不満である	無回答
32	9.4	62.5	15.6	3.1	9.4

10. 労働協約の承継

事業譲渡に伴い労働協約は承継されたかについては、「全部承継された」が43.8%、「過半が承継された」が21.9%、「過半が承継されなかった」が3.1%、「承継されなかった」が21.9%となっている（図表 I -22）。

図表 I -22 事業譲渡に伴い労働協約は承継されたか（SA、n=32、%）

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	無回答
32	43.8	21.9	3.1	21.9	9.4

11. 譲受企業の労働組合の有無

譲受企業における労働組合の有無については、「あった」が50.0%、「なかった」が40.6%となっている（図表 I -23）。

譲受企業に労働組合が「あった」とする労働組合に対して、譲受企業の労働組合の属性を尋ねたところ、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が56.3%と最も高く、次いで、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」が31.3%などとなっている（図表 I -24）。

また、調査では、譲受企業の労働組合と事前又は事後の打合せを行いましたか、と尋ねている。それによれば、「事前・事後両方に行った」が37.5%、「事前に行った」が25.0%、「事後に行った」が12.5%となっている。「いずれも行わなかった」は25.0%である（図表 I -25）。

図表 I -23 譲受企業における労働組合の有無（SA、n=32、%）

全 体	あった	なかった	無回答
32	50.0	40.6	9.4

図表 I -24 譲受企業の労働組合の属性（SA、n=16、%）

全 体	同じ上部団体の傘下にある労働組合	異なる上部団体の傘下にある労働組合	貴組合の傘下にある労働組合	貴組合と同一の労働組合	その他
16	56.3	31.3	6.3	-	6.3

※譲受企業に労働組合が「あった」とする労働組合を対象に集計。

図表 I-25 譲受企業の労働組合と事前又は事後の打合せを行いましたか (SA、n=16、%)

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
16	25.0	12.5	37.5	25.0

※譲受企業に労働組合が「あった」とする労働組合を対象に集計。

12. 事業譲渡の際の労働関係上の問題

調査では、事業譲渡の際、労働関係上、どのような点が問題となりましたか（複数回答）と尋ねている。それによれば、「移動させる労働者の労働条件の取扱い」が37.5%で最も高く、以下、「事業譲渡契約締結前の情報提供」（34.4%）、「譲受企業からの労働条件等の情報提供」（31.3%）、「譲受後の労働条件等に関する譲受企業の説明の十分さ（必要十分な説明等）」（25.0%）、「移動させる労働者の範囲」（21.9%）、「譲受企業への労働協約の承継」（21.9%）、「譲受企業との間の労使協議」（18.8%）、「譲受企業における労働組合との関係」（18.8%）などが続く（図表Ⅰ-26）。

図表 I-26 事業譲渡の際、労働関係上、どのような点が問題となりましたか（MA、n=32、%）

全 体	事業譲渡契約締結前の情報提供	移動させる労働者の範囲	移動させる労働者の労働条件の取扱い	譲受企業との間の労使協議	譲受企業からの労働条件等の情報提供	譲受企業における労働組合との関係	譲受企業への労働協約の承継	情報提供にあたっての守秘義務の定め	譲受後の労働条件等の情報提供の時期	資料交付）	企業からの情報提供等の方法（書面等での	譲受後の労働条件等に関する譲受企業の説明の十分さ（必要十分な説明等）	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）に経営のスリム化の目的で行われる解雇や希望退職者の募集	「使用者」に該当するかのわかりやすさ	その他	無回答
32	34.4	21.9	37.5	18.8	31.3	18.8	21.9	6.3	9.4	9.4	25.0	3.1	9.4	15.6	15.6	

Ⅱ. 事業譲渡（譲受企業の労働組合）

※以下、過去3年間に、譲受企業の労働組合として事業譲渡を経験した労働組合（n=27）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、「以前から存在するグループ内の企業」が 55.6%で最も高く、次いで「グループ外の企業」が 29.6%などとなっている（図表Ⅱ-1）。

図表Ⅱ-1 譲渡企業との関係(SA、n=27、%)

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
27	55.6	11.1	29.6	-	3.7

2. 譲渡企業から受け入れた労働者

(1) 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 63.0%、「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 14.8%、「主に出向で受け入れた」が 11.1%、「受け入れた労働者はいなかった」が 7.4%となっている（図表Ⅱ-2）。

譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合（「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」を選択した労働組合（n=24）、以下同じ）に受け入れた人数を尋ねたところ、平均値 315.8 人、中央値 111 人だった。

図表Ⅱ-2 労働者の主な受け入れ方法（SA、n=27、%）

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
27	63.0	14.8	11.1	7.4	3.7

(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労働組合に対して、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 83.3%、「賃金額は低下した」が 0%、「賃金額は増加した」が 16.7%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 45.8%、「賃金額は低下した」が 4.2%、「賃金額は増加した」が 50.0%となっている（図表Ⅱ-3）。

図表Ⅱ-3 受け入れた労働者の賃金額の変化（SA、n=24、%）

	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	24	83.3	-	16.7
B. 現在について	24	45.8	4.2	50.0

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

(3) 受け入れた労働者の労働時間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労働組合に対して、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事業譲渡直後と現在に分けて尋ねたところ、事業譲渡直後では、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 54.2%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 45.8%となっている。一方、現在では、「譲渡企業での労働条件を維持した」が 45.8%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が 54.2%となっている（図表Ⅱ-4）。

図表Ⅱ-4 受け入れた労働者の労働時間等の労働条件の状況(SA、n=24、%)

	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. 事業譲渡直後について	24	54.2	45.8
B. 現在について	24	45.8	54.2

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

(4) 譲渡企業から受け入れた労働者の退職

調査では、譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合に対して、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58.3%、「いなかった」が41.7%となっている（図表Ⅱ-5）。退職者が「いた」とする労働組合（n=14）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値47.4人、中央値6人だった。

退職した労働者が「いた」とする労働組合を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が100.0%と突出して高い（図表Ⅱ-6）。

図表Ⅱ-5 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=24、%)

全 体	いた	いなかった
24	58.3	41.7

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）を対象に集計。

図表Ⅱ-6 退職者の退職の種類(MA、n=14、%)

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
14	-	7.1	100.0	-

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）のうち、退職者が「いた」とする労働組合を対象に集計。

3. 譲渡企業の労働組合等

(1) 譲渡企業の労働組合との事前又は事後の協議の有無

調査では、譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合に対して、譲渡企業の労働組合の有無について尋ねており、労働組合が「あった」とするのは70.8%となっている（図表Ⅱ-7）。

図表Ⅱ-7 譲渡企業の労働組合の有無(SA、n=24、%)

全 体	あった	なかった
24	70.8	29.2

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合
 (「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」を選択した労働組合)を
 対象に集計。

譲渡企業に労働組合が「あった」とする労働組合に対して、譲渡企業の労働組合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41.2%、「事前に行った」が47.1%、「事後に行った」が0%、「いずれも行わなかった」が11.8%であった(図表Ⅱ-8)。

図表Ⅱ-8 譲渡企業の労働組合との事前又は事後の協議の実施状況(SA、n=17、%)

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
17	47.1	-	41.2	11.8

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合(「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」を選択した労働組合)のうち、譲渡企業に労働組合が「あった」とする労働組合を対象に集計。

(2) 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

譲渡企業に労働組合が「あった」とする労働組合に対して、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、譲受企業の関わりを尋ねたところ、「譲渡企業・譲受企業の両社から説明された」が35.3%、「譲渡企業からのみ説明された(譲受企業からは説明されていない)」が23.5%、「譲受企業からのみ説明された」が17.6%などとなっている(図表Ⅱ-9)。

図表Ⅱ-9 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=17、%)

全 体	譲渡企業か らのみ説明 された(譲 受企業から は説明され ていない)	譲渡企業・ 譲受企業の 両社から説 明された	譲受企業か らのみ説明 された	わからない
17	23.5	35.3	17.6	23.5

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合(「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」を選択した労働組合)のうち、譲渡企業に労働組合が「あった」とする労働組合を対象に集計。

(3) 労働協約の承継

調査では、譲渡企業に労働組合が「あった」とする労働組合に対して、譲渡企業の労働協
 組合-13

約が承継されたかについて尋ねている。それによれば、「全部承継された」が 23.5%、「過半が承継された」が 29.4%、「過半が承継されなかった」が 0%、「承継されなかった」が 41.2% などとなっている（図表Ⅱ-10）。

図表Ⅱ-10 譲渡企業の労働協約の承継の状況（SA、n=17、%）

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
17	23.5	29.4	-	41.2	5.9

※譲渡企業から受け入れた労働者がいる労働組合（「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」を選択した労働組合）のうち、譲渡企業に労働組合があったとする労働組合を対象に集計。

4. 事業譲渡の際の労働関係上の問題

調査では、事業譲渡の際、労働関係上、どのような点が問題となりましたか（複数回答）と尋ねている。それによれば、「譲渡企業から受け入れる労働者の労働条件」が 48.1%と最も高く、以下、「譲受後の労働条件等に関する譲受企業の説明の役割（必要十分な説明等）」（37.0%）、「事業譲渡契約締結前の情報提供」（29.6%）、「譲渡企業との間の労使協議」（29.6%）、「譲渡企業から受け入れる労働者の範囲」（25.9%）などが続く（図表Ⅱ-11）。

図表Ⅱ-11 事業譲渡の際、労働関係上、どのような点が問題となりましたか（MA、n=27、%）

全 体	事業譲渡契約締結前の情報提供	譲渡企業から受け入れる労働者の範囲	譲渡企業から受け入れる労働者の労働条件	譲渡企業との間の労使協議	譲渡企業における労働組合との関係	譲渡企業の労働協約の承継	情報提供にあたっての守秘義務の定め	企業からの情報提供等の方法（書面等での資料交付）	譲受後の労働条件等に関する譲受企業の説明の役割（必要十分な説明等）	その他	無回答
27	29.6	25.9	48.1	29.6	22.2	18.5	11.1	7.4	37.0	3.7	3.7

Ⅲ. 合併

※以下、過去3年間に合併があった労働組合（n=48）を対象に集計。

1. 合併の目的、被合併企業との関係

合併はどのような目的で行われたと認識しているかについては（複数回答）、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」が 54.2%と最も高く、次いで、「拠点や生産設備等を集約し能率を高めるため」（29.2%）、「市場シェアを高めることで競争優位を発揮するため」（27.1%）、「優秀な人材を確保するため」（18.8%）などが続く（図表Ⅲ-1）。

図表Ⅲ-1 合併を実施した目的（MA、n=48、%）

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
48	12.5	27.1	54.2	8.3	10.4	12.5	18.8	8.3	29.2	8.3	8.3	12.5	10.4

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 66.7%と最も高く、次いで、「グループ外の企業」が 16.7%、「当該合併に伴い新たにグループ化された企業」が 4.2%などとなって

いる（図表Ⅲ-2）。

図表Ⅲ-2 被合併企業との関係（MA、n=48、％）

全 体	以前から存在するグループ内の企業	当該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
48	66.7	4.2	16.7	4.2	10.4

2. 合併に関する協議等の状況

（1）合併契約締結以前における合併に関する会社との事前協議、通知・情報提供の状況

調査では、合併契約が締結される前に、合併に関する会社との事前協議はありましたか、又は合併に関する情報の事前通知・提供があったかどうかについて尋ねている。

それによれば、「会社と事前に協議した」が 41.7%、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が 35.4%、「協議・通知・提供は行われなかった」が 10.4%だった（図表Ⅲ-3）。

図表Ⅲ-3 合併に関する会社との事前協議、通知・情報提供の状況（SA、n=48、％）

全 体	会社と事前に協議した	会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった	協議・通知・提供は行われなかった	無回答
48	41.7	35.4	10.4	12.5

（2）会社と協議等した時期

会社と協議等をした労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合（n=37））に対して、協議等の時期は、合併契約締結日のどのくらい前であったかを尋ねたところ、「2ヶ月より前」が 75.7%と突出して高い（図表Ⅲ-4）。

図表Ⅲ-4 協議等の時期は、合併契約締結日のどのくらい前であったか（SA、n=37、％）

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
37	75.7	2.7	5.4	-	2.7	5.4	8.1

※会社と協議等をした労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合）を対象に集計。

3. 合併に伴い移動した組合員

調査では、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された組合員がいたか（複数回答）について尋ねている。それによれば、「承継された組合員がいた」が 56.3%、「組合員ではないが、承継された労働者がいた」が 8.3%、「承継された者はいない」が 27.1%だった（図表Ⅲ-5）。調査では、承継された人数についても尋ねており、「承継された組合員がいた」労働組合（n=27）では、平均値 322.2 人、中央値 100 人だった。「組合員ではないが、承継された労働者がいた」労働組合（n=4）では 1,196.7 人、中央値 500 人だった。

図表Ⅲ-5 合併に伴い、合併先に労働契約が承継された組合員がいたか(MA、n=48、%)

全 体	承継された組合員がいた	組合員ではないが、承継された労働者がいた	承継された者はいない	無回答
48	56.3	8.3	27.1	12.5

4. 合併に伴う組合員の労働条件の状況

調査では、「承継された組合員がいた」労働組合に対して、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された組合員の賃金額は、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 51.9%と最も高く、次いで、「賃金額は増加した」が 25.9%、「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 11.1%などとなっている（図表Ⅲ-6）。

図表Ⅲ-6 合併に伴い、合併先に労働契約が承継された組合員の賃金額の状況(SA、n=27、%)

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	無回答
27	51.9	11.1	-	25.9	7.4	3.7

※合併に伴い、合併先に労働契約が「承継された組合員がいた」とする労働組合を対象に集計。

また、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された組合員の退職金制度は、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合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が 40.7%と最も高く、次いで、「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」が 29.6%などとなっている（図表Ⅲ-7）。

退職金受取水準はどの程度下がるか、又は上がるかを尋ねたところ、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が 48.1%と半数弱を占める。また、「やや上がる（5%～20%未満）」が 11.1%、「大幅に上がる（20%以上）」が 3.7%あった（図表Ⅲ-8）。

図表Ⅲ-7 合併に伴い、合併先に労働契約が承継された組合員の退職金制度の状況(SA、n=27、%)

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合併先での勤続年数を通算し、合併先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	無回答
27	29.6	40.7	-	3.7	22.2	3.7

※合併に伴い、合併先に労働契約が「承継された組合員がいた」とする労働組合を対象に集計。

図表Ⅲ-8 退職金受取水準はどの程度下がるか、又は上がるか(SA、n=27、%)

全 体	大幅に下がる(20%以上)	やや下がる(5%～20%未満)	ほぼ同水準(5%未満の増減)	やや上がる(5%～20%未満)	大幅に上がる(20%以上)	不明	無回答
27	-	-	48.1	11.1	3.7	33.3	3.7

※合併に伴い、合併先に労働契約が「承継された組合員がいた」とする労働組合を対象に集計。

調査では、合併に伴い、合併先に労働契約が承継された組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利は主になど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、「合併前の労働条件が維持された」が59.3%、「合併前の労働条件が変更された」が37.0%。「その他の休暇（特別休暇等）」と「労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用」はいずれも、「合併前の労働条件が維持された」が55.6%、「合併前の労働条件が変更された」が40.7%となっている（図表Ⅲ-9）。

図表Ⅲ-9 労働契約が承継された組合員の年次有給休暇等の労働条件の状況(SA、n=27、%)

	全 体	合併前の労働条件が維持された	合併前の労働条件が変更された	無回答
A. 年次有給休暇	27	59.3	37.0	3.7
B. その他の休暇（特別休暇等）	27	55.6	40.7	3.7
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	27	55.6	40.7	3.7

※合併に伴い、合併先に労働契約が「承継された組合員がいた」とする労働組合を対象に集計。

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51.9%、「なかった」が40.7%などとなっている（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=27、%)

全 体	あった	なかった	労働協約を締結していなかった	無回答
27	51.9	40.7	3.7	3.7

※合併に伴い、合併先に労働契約が「承継された組合員がいた」とする労働組合を対象に集計。

5. 合併後1年以内に退職した組合員の有無

調査では、合併後1年以内に退職した組合員の有無（複数回答）について尋ねている。それによれば、「退職した組合員がいた」が52.1%、「組合員ではないが、退職した労働者がいた」が12.5%、「退職者はいない」が29.2%となっている（図表Ⅲ-11）。

調査では、退職者の人数についても尋ねており、「退職した組合員がいた」労働組合(n=25)では、平均値22.0人、中央値11人だった。「組合員ではないが、退職した労働者がいた」労働組合(n=6)では、平均値137.3人、中央値10人だった。

「退職した組合員がいた」労働組合を対象に、退職の種類（複数回答）を尋ねたところ、「自己都合離職」が96.0%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16.0%などとなっている（図表Ⅲ-12）。

図表Ⅲ-11 合併後1年以内に退職した組合員がいたか(MA、n=48、%)

全 体	退職した組合員がいた	組合員ではないが、退職した労働者がいた	退職者はいない	無回答
48	52.1	12.5	29.2	14.6

図表Ⅲ-12 退職した組合員の退職の種類(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	-	16.0	96.0	8.0

※合併後1年以内に、「退職した組合員がいた」とする労働組合を対象に集計。

IV. 会社分割（分割会社の労働組合）

※以下、過去3年間に分割会社の労働組合として会社分割を経験した労働組合（n=28）を対象に集計。

1. 会社分割の目的

調査では、会社分割は、どのような目的で実施されたと認識していますか（複数回答）と尋ねている。それによれば、「グループ内の組織再編のため」が39.3%と最も高く、次いで、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が25.0%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=28、%)

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	無回答
28	25.0	10.7	-	7.1	39.3	7.1	25.0	3.6

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53.6%、「吸収分割・事業単位の分割」が21.4%などとなり、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=28、%)

全 体	新設分割		吸収分割		無回答
	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	
28	53.6	10.7	21.4	10.7	3.6

調査では、会社分割の形態において、「吸収分割・事業単位の分割」「吸収分割・権利義務単位の分割」と回答した労働組合に対して、承継会社に関する情報収集を、承継会社の労働組合等から事前に行ったかについて尋ねている。それによれば、「承継会社に労働組合がな

かった」が 55.6%と最も割合が高いものの、「承継会社の労働組合から、情報収集を行った」が 22.2%であり、「承継会社に労働組合はあったが、情報収集を行わなかった」が 11.1%などとなっている（図表Ⅳ-3）。

図表Ⅳ-3 承継会社に関する情報収集を、承継会社の労働組合等から事前に行ったか（SA、n=9、%）

全 体	承継会社の労働組合から、情報収集を行った	承継会社に労働組合はあったが、情報収集を行わなかった	承継会社に労働組合がなかった	その他
9	22.2	11.1	55.6	11.1

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）は、グループ内（連結決算対象）の企業か」について尋ねている。それによれば、「以前から存在するグループ内の企業」が 39.3%、「当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業」と「グループ外の企業」がともに 21.4%などとなっている（図表Ⅳ-4）。

図表Ⅳ-4 承継会社等との関係（SA、n=28、%）

全 体	以前から存在するグループ内の企業	当該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
28	39.3	21.4	21.4	14.3	3.6

4. 会社分割に関する協議等

調査では、分割契約の締結又は分割計画の作成前に、会社分割に関する会社との事前協議はあったか、又は会社分割に関する情報の事前通知・提供はあったかについて尋ねている。

それによれば、「会社と事前に協議した」が 71.4%と最も高く、次いで、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が 21.4%、「協議・通知・提供は行われなかった」が 3.6%などとなっている（図表Ⅳ-5）。

図表Ⅳ-5 会社分割に関する会社との事前協議、通知・情報提供の状況（SA、n=28、%）

全 体	会社と事前に協議した	会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった	協議・通知・提供は行われなかった	無回答
28	71.4	21.4	3.6	3.6

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労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合（n=26）。以下、「協議等があった労働組合」という）に対して、会社分割に関する情報が労働組合等へ協議に際し通知・提供されるにあたっての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、「情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供が行われた」が 73.1%と突出して高く、次いで、「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・説明があり、その範囲内で協議・通知・提供が行われた」が 15.4%、「情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供が行われた」が 11.5%となっている（図表Ⅳ-6）。

図表Ⅳ-6 協議等に際しての情報の守秘義務の定めとの関係（SA、n=26、%）

全 体	情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供が行われた	情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供が行われた	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・説明があり、その範囲内で協議・通知・提供が行われた
26	73.1	11.5	15.4

※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労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合）を対象に集計。

調査では、協議等があった労働組合に対して、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 61.5%と最も高く、次いで、「約1ヶ月前」が 34.6%となっている（図表Ⅳ-7）。

図表Ⅳ-7 協議等の時期は通知期限日のどの程度前だったか（SA、n=26、%）

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
26	61.5	-	34.6	-	-	-	-	3.8

※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労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合）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应じ、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

また、協議等で実施されたもの（複数回答）としては、「労働組合等と協議が行われた（代表者のみとの協議を除く）」が 61.5%と最も高く、次いで、「労働組合等の代表者と個別に協議が行われた」が 50.0%、「労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供が行われた」が 46.2%、「労働組合等が参加する説明会を開催して説明等が行われた」が 38.5%などとなっている（図表Ⅳ-8）。

図表Ⅳ-8 協議等で実施されたもの（MA、n=26、％）

全 体	労働組合等と協議が行われた（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が行われた	労働組合等が参加する説明会を開催して説明等が行われた	労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供が行われた
26	61.5	50.0	38.5	46.2

※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労働組合（「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」を選択した労働組合）を対象に集計。

5. 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について尋ねている。それによれば、「分割会社からのみ説明された（承継会社等からは説明されていない）」が 39.3%と最も高く、次いで、「承継会社等からのみ説明された」が 17.9%、「分割会社・承継会社等の両社から説明された」が 14.3%などとなっている（図表Ⅳ-9）。

図表Ⅳ-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（SA、n=28、％）

全 体	分割会社からのみ説明された（承継会社等からは説明されていない）	分割会社・承継会社等の両社から説明された	承継会社等からのみ説明された	わからない	無回答
28	39.3	14.3	17.9	21.4	7.1

6. 会社分割に伴う組合員の移動

（1）移動の対象となった組合員

会社分割に伴う移動の対象となった組合員（複数回答）は、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」が 64.3%、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」が 14.3%、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」が 7.1%などとなっている（図表Ⅳ-10）。

図表Ⅳ-10 移動の対象となった組合員（MA、n=28、％）

全 体	承継される事業に「主として従事」していた組合員	承継される事業に「従として従事」していた組合員	承継される事業に全く従事していなかった組合員	移動対象となった組合員はいなかった	無回答
28	64.3	14.3	7.1	21.4	7.1

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組合員が「承継される事業に「主として従事」していた組合員」の場合、「対象者個々との個別協議があった」が 55.6%と最も高く、次いで、「労働組合が対象者を代理して協議した」が 38.9%、「対象者を集めた団体協議があった」が 22.2%などとなっている。また、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」「承継される事業に全く従事していなかった組合員」はいずれも「対象者個々との個別協議があった」が最も割合が高い（図表Ⅳ-11）。

図表Ⅳ-11 協議や通知の実施状況 (MA、%)

	全 体	対象者 個々との個 別協議があ った	対象者を 集めた団体 協議があっ た	労働組合 が対象者を 代理して協 議した	協議は行 われていな いが、通知 がされた	協議も通 知も行われ なかった	無回答
承継される事業に「主として従事」していた組合員	18	55.6	22.2	38.9	11.1	-	5.6
承継される事業に「従として従事」していた組合員	4	75.0	-	-	25.0	-	-
承継される事業に全く従事していなかった組合員	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、会社分割に伴う組合員の移動について協議があった労働組合（移動の対象となった組合員との協議や通知において、「対象者個々との個別協議があった」「対象者を集めた団体協議があった」「労働組合が対象者を代理して協議した」を選択した労働組合）に対して、協議した事項（複数回答）を尋ねている。

それによれば、協議した事項は、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」と「会社分割後の労働者の労働条件について」がともに 76.5%、「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 70.6%、「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」と「労働者の労働契約の承継の有無」がともに 64.7%などとなっている（図表Ⅳ-12）。

図表Ⅳ-12 会社分割に伴う組合員の移動について協議した事項 (MA、n=17、%)

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	無回答
17	76.5	64.7	64.7	70.6	76.5	-	5.9

※会社分割に伴う組合員の移動について協議した労働組合（移動の対象となった組合員との協議や通知において、「対象者個々との個別協議があった」「対象者を集めた団体協議があった」「労働組合が対象者を代理して協議した」を選択した労働組合）を対象に集計。

(2) 組合員の主な移動の方法

移動の対象となった組合員がいた労働組合（移動の対象として、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」「承継される事業に「従として従事」していた組合員」「承継される事業に全く従事していなかった組合員」を選択した労働組合（n=20）。以下同じ）に対して、移動の人数を尋ねたところ、平均値 189.3 人、中央値 100 人だった。

移動の対象となった組合員がいた労働組合に対して、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 80.0%、「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 10.0%、「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 5.0%だった（図表Ⅳ-13）。

図表Ⅳ-13 組合員の主な移動の方法 (SA、n=20、%)

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、 <u>会社分割時に転籍させるもの</u> ）	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、 <u>会社分割の一定期間後に転籍させるもの</u> ）	無回答
20	80.0	10.0	5.0	5.0

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

(3) 承継される事業に「主として従事」していたにもかかわらず、移動の対象にならなかった組合員の有無

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組合員が「いた」という労働組合は 30.0%であった（図表Ⅳ-14）。このうち組合員から移動について異議の申出があったとする労働組合は 33.3%だった（図表Ⅳ-15）。

図表Ⅳ-14 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組合員の有無 (SA、n=20、%)

全 体	いた	いなかった	無回答
20	30.0	65.0	5.0

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

図表Ⅳ-15 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組合員の移動についての異議の申出 (SA、n=6、%)

全 体	異議の申出をした	異議の申出をしなかった
6	33.3	66.7

※移動の対象となった組合員がいた労働組合（移動の対象として、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」「承継される事業に「従として従事」していた組合員」「承継される事業に全く従事していなかった組合員」を選択した労働組合）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組合員が「いた」と回答した労働組合を対象に集計。

(4) 承継される事業に「従として従事」していた組合員又は全く従事していなかった組合員のうち、移動対象になった組合員の有無

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組合員が「いた」という労働組合は 15.0%だった（図表Ⅳ-16）。その組合員から移動について異議の申出があった労働組合はなかった（図表Ⅳ-17）。

図表Ⅳ-16 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組合員の有無（SA、n=20、％）

全 体	いた	いなかった	無回答
20	15.0	80.0	5.0

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

図表Ⅳ-17 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組合員の移動についての異議の申出（SA、n=3、％）

全 体	異議の申出をした	異議の申出をしなかった
3	-	100.0

※移動の対象となった組合員がいた労働組合（移動の対象として、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」「承継される事業に「従として従事」していた組合員」「承継される事業に全く従事していなかった組合員」を選択した労働組合）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組合員が「いた」と回答した労働組合を対象に集計。

7. 会社分割に伴い承継会社等に移動した組合員の労働条件の状況

移動の対象となった組合員がいた労働組合に対して、会社分割に伴い移動した組合員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 80.0％と最も高く、「賃金額は増加した」も 10.0％あった（図表Ⅳ-18）。

図表Ⅳ-18 会社分割に伴い移動した組合員の賃金額の状況（SA、n=20、％）

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	無回答
20	80.0	-	-	10.0	-	10.0

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

また、会社分割に伴い移動した組合員の退職金制度は、主にどのようになったかについては、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が 40.0％と最も高く、次いで、「分割会社での退職金を清算せず、分割会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 35.0％などとなっている（図表Ⅳ-19）。

退職金受取水準はどの程度下がるか、又は上がるかを尋ねたところ、「ほぼ同水準（5％未満の増減）」が 60.0％と最も高く、「やや下がる（5％～20％未満）」も 5.0％ある（図表Ⅳ-20）。

図表Ⅳ-19 会社分割に伴い移動した組合員の退職金制度の状況 (SA、n=20、%)

全 体	分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用	分割会社での退職金を清算せず、分割会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	無回答
20	40.0	35.0	-	-	10.0	15.0

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

図表Ⅳ-20 退職金の受取水準 (SA、n=20、%)

全 体	大幅に下がる (20%以上)	やや下がる (5%以上20%未満)	ほぼ同水準 (5%未満の増減)	やや上がる (5%以上20%未満)	大幅に上がる (20%以上)	不明	無回答
20	-	5.0	60.0	-	-	20.0	15.0

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

さらに、移動した組合員に対して、移動補償金等の一時金は支払われたかについては、「支払われた」が 45.0%、「支払われなかった」が 50.0%だった（図表Ⅳ-21）。

図表Ⅳ-21 移動した組合員に対して移動補償金等の一時金は支払われたか (SA、n=20、%)

全 体	支払われた	支払われなかった	無回答
20	45.0	50.0	5.0

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

調査では、会社分割に伴い移動した組合員の年次有給休暇、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」については、「分割会社での労働条件が維持された」が 80.0%、「分割会社での労働条件が変更された」が 5.0%となっている。「その他の休暇（特別休暇等）」と「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、「分割会社での労働条件が維持された」がいずれも 6 割台となっている（図表Ⅳ-22）。

図表Ⅳ-22 移動した組合員の年次有給休暇等の労働条件の状況 (SA、n=20、%)

	全 体	分割会社での労働条件が維持された	分割会社での労働条件が変更された	無回答
A. 年次有給休暇	20	80.0	5.0	15.0
B. その他の休暇（特別休暇等）	20	65.0	20.0	15.0
C. 労働時間等（フレックスタイム制等）の制度の適用	20	60.0	20.0	20.0

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

8. 労働協約の承継

移動の対象となった組合員がいた労働組合に対して、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85.0%で最も高く、次いで、「労働協約の債務的部分が承継された」が45.0%などとなっている（図表Ⅳ-23）。

図表Ⅳ-23 労働協約の承継（MA、n=20、％）

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	無回答
20	85.0	45.0	-	5.0	10.0

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

9. 会社分割に伴い退職した組合員の有無

調査では、会社分割に伴い退職した組合員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17.9%、「いなかった」が71.4%となっている（図表Ⅳ-24）。退職者が「いた」とする労働組合（n=5）に退職者の人数を尋ねたところ、平均値19.6人、中央値15人だった。

退職した組合員が「いた」とする労働組合を対象に、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%と突出して高かった（図表Ⅳ-25）。

図表Ⅳ-24 会社分割に伴い退職した組合員がいたか（SA、n=28、％）

全 体	いた	いなかった	無回答
28	17.9	71.4	10.7

図表Ⅳ-25 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	20.0	80.0	-

※会社分割に伴い退職した組合員が「いた」と回答した労働組合を対象に集計。

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が行われましたか」と尋ねている。それによれば、「行われていない」が89.3%とほとんどを占めていた（図表Ⅳ-26）。

図表Ⅳ-26 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が行われたか（SA、n=28、％）

全 体	行われた	行われていない	無回答
28	-	89.3	10.7

10. 会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する組合の評価

会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関して、組合としてどのように評価しているか尋ねた。それによれば、「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」「会社分割前後の労働者の労働条件」については「満足している」という回答の比率が最も高いが、その他の項目は、「やむを得ない」という回答の比率が最も高い（図表IV-27）。

図表IV-27 会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する組合の評価（SA、n=28、％）

	全 体	満足している	やむを得ない	納得できない部分が多々ある	不満である	無回答
A. 会社分割をする背景及び理由	28	21.4	57.1	10.7	-	10.7
B. 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	28	28.6	50.0	10.7	-	10.7
C. 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	28	32.1	53.6	3.6	-	10.7
D. 労働協約の承継に関する事項	28	53.6	32.1	3.6	-	10.7
E. 労使間の労働関係上の問題を解決するための手続	28	46.4	39.3	3.6	-	10.7
F. 会社分割前後の労働者の労働条件	28	42.9	39.3	7.1	-	10.7
G. 情報提供や協議の時期	28	25.0	39.3	21.4	3.6	10.7
H. 情報提供や協議の内容	28	21.4	50.0	14.3	3.6	10.7
I. 分割以後の労働条件等に関する承継会社等の説明の十分さ（必要十分な説明等）	28	25.0	53.6	10.7	-	10.7
J. 団体交渉を行うにあたり、いずれの会社が「使用者」に該当するかのわかりやすさ	28	39.3	46.4	-	3.6	10.7
K. いわゆる転籍合意方式により移籍する労働者に対する労働契約承継法等に基づく通知や協議等の実施	28	21.4	57.1	10.7	-	10.7

V. 会社分割（承継会社等）

※以下、過去3年間に、承継会社等の労働組合（n=17）として会社分割を経験した労働組合を対象に集計。

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」、「吸収分割」いずれにおいても「事業単位の分割」が多かった（図表V-1）。

調査では、会社分割の形態において、「吸収分割・事業単位の分割」「吸収分割・権利義務単位の分割」と回答した労働組合（n=5）に対して、吸収分割の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100%だった（図表V-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V-1 会社分割の形態（SA、n=17、％）

全 体	新設分割		吸収分割		無回答
	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	
17	17.6	11.8	29.4	-	41.2

図表 V-2 分割会社との関係 (SA、n=5、%)

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
5	100.0	-	-	-

※会社分割の形態において、「吸収分割・事業単位の分割」「吸収分割・権利義務単位の分割」と回答した労働組合を対象に集計。

2. 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 52.9%、「いなかった」が 5.9%となっている（図表 V-3）。

分割会社から受け入れた労働者がいた労働組合（n=9。以下同じ）にその人数を尋ねたところ、平均値 86.4 人、中央値 100 人だった。

図表 V-3 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=17、%)

全 体	いた	いなかった	無回答
17	52.9	5.9	41.2

分割会社から受け入れた労働者がいた労働組合に対して、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 88.9%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 22.2%だった（図表 V-4）。

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属性 (MA、n=9、%)

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
9	88.9	22.2	-

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

(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労働組合に対して、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 66.7%、「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%、「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-5）。

図表 V-5 労働者の主な受け入れの方法 (SA、n=9、%)

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、 <u>会社分割時に転籍させるもの</u>)	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、 <u>会社分割の一定期間後に転籍させるもの</u>)
9	66.7	33.3	-

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

3. 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 77.8%と最も高いが、現在は 66.7%とやや低下。一方、「賃金額は増加した」という回答は、会社分割直後に 11.1%であるところ、現在は 22.2%にやや高くなっている (図表 V-6)。

図表 V-6 分割会社から受け入れた労働者の賃金額の状況 (SA、n=9、%)

	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	9	77.8	11.1	11.1
B. 現在について	9	66.7	11.1	22.2

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

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、会社分割直後は「会社分割前の労働条件が維持された」が 77.8%と最も高いが、現在は 66.7%とやや低下。一方、「会社分割前の労働条件が変更された」という回答は、会社分割直後に 22.2%であるところ、現在は 33.3%にやや高くなっている (図表 V-7)。

図表 V-7 分割会社から受け入れた労働者の年次有給休暇等の労働条件の状況 (SA、n=9、%)

	全 体	会社分割前の労働条件が維持された	会社分割前の労働条件が変更された
A. 会社分割直後	9	77.8	22.2
B. 現在について	9	66.7	33.3

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

4. 受け入れ後 1 年以内に退職した労働者の有無

調査では、分割会社から受け入れた労働者がいる労働組合に対して、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 77.8%、「いなかった」が 22.2%となっている (図表 V-8)。退職者が「いた」とする労働組合 (n=7) に退職者の人数を尋ねたところ、平均値 13.0 人、中央値 20 人だった。

退職した労働者が「いた」とする労働組合を対象に、退職の種類 (複数回答) を尋ねたところ、「自己都合離職」が 71.4%と突出して高い (図表 V-9)。

図表 V-8 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=9、%)

全 体	いた	いなかった
9	77.8	22.2

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

図表 V-9 退職者の退職の種類(MA、n=7、%)

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
7	-	14.3	71.4	14.3

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする労働組合のうち、受け入れ後1年以内に退職した労働者が「いた」と回答した労働組合を対象に集計。

5. 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労働組合に対して、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」(66.7%)、「労働協約の債務的部分が承継された」(33.3%) などとなっている(図表 V-10)。

図表 V-10 労働協約の取扱い(MA、n=9、%)

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	分割会社に 労働協約はなかった
9	66.7	33.3	11.1	11.1

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

6. 分割会社の労働組合等との協議

分割会社から受け入れた労働者がいた労働組合に対して、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 55.6%、「事後に行った」が 11.1%、「事前・事後両方に行った」が 33.3%となっている(図表 V-11)。

図表 V-11 分割会社の労働組合等との事前又は事後の協議(SA、n=9、%)

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
9	55.6	11.1	33.3	-

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

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労働組合(「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した労働組合(n=9)。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、「情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供が行われた」が 66.7%と最も高く、次いで、「情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提

供が行われた」が 33.3%となっていた（図表 V-12）。

図表 V-12 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=9、%)

全 体	情報の守秘義務の定めがあり、これに従って協議・通知・提供が行われた	情報の守秘義務の定めはなかったが、協議・通知・提供が行われた	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・説明があり、その範囲内で協議・通知・提供が行われた
9	66.7	33.3	-

※会社分割に伴い、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする労働組合のうち、分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行った労働組合（「事前に行った」「事後に行った」「事前・事後両方に行った」を選択した労働組合）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労働組合に対して、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、「労働組合等と協議が行われた（代表者のみとの協議を除く）」が 44.4%、「労働組合等の代表者と個別に協議が行われた」と「労働組合等が参加する説明会を開催して説明等が行われた」がともに 33.3%、「労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供が行われた」が 11.1%となっている（図表 V-13）。

図表 V-13 労働組合等と協議等した際に実施したこと (MA、n=9、%)

全 体	労働組合等と協議が行われた（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が行われた	労働組合等が参加する説明会を開催して説明等が行われた	労働組合等に対して書面等の資料を用いた情報提供が行われた
9	44.4	33.3	33.3	11.1

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

7. 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、分割会社から受け入れた労働者が「いた」とする労働組合に対して、「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・承継会社等の両社から説明された」が 66.7%と最も高く、次いで、「わからない」が 22.2%、「分割会社からのみ説明された（承継会社等からは説明されていない）」が 11.1%となっている（図表 V-14）。

図表 V-14 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=9、%)

全 体	分割会社からのみ説明された（承継会社等からは説明されていない）	分割会社・承継会社等の両社から説明された	承継会社等からのみ説明された	わからない
9	11.1	66.7	-	22.2

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

図表 回答労働組合の属性

			合計	n	%
				1,060	100.0
労働組合の属性	Q1-1. 組合員数	99人以下		29	2.7
		100～299人		428	40.4
		300～499人		157	14.8
		500～999人		165	15.6
		1,000～4,999人		187	17.6
		5,000～9,999人		40	3.8
		10,000人以上		54	5.1
	Q1-2. 3年前と比較した組合員数	大幅に増加（20%以上）		20	1.9
		増加（5%以上20%未満）		130	12.3
		横ばい（5%未満の増減）		600	56.6
		減少（5%以上20%未満）		269	25.4
		大幅に減少（20%以上）		39	3.7
		無回答		2	0.2
会社の属性	Q2-1. 会社全体の正社員・正規職員数	99人以下		49	4.6
		100～299人		276	26.0
		300～499人		159	15.0
		500～999人		189	17.8
		1,000～4,999人		263	24.8
		5,000～9,999人		45	4.2
		10,000人以上		78	7.4
		無回答		1	0.1
	Q2-2. 3年前と比較した正社員・正規職員数	大幅に増加（20%以上）		21	2.0
		増加（5%以上20%未満）		146	13.8
		横ばい（5%未満の増減）		641	60.5
		減少（5%以上20%未満）		216	20.4
		大幅に減少（20%以上）		32	3.0
		無回答		4	0.4
	Q3. 労使協議機関の有無	ある		911	85.9
		ない		147	13.9
		無回答		2	0.2
	Q5. 主たる業種	農業、林業		1	0.1
		漁業		1	0.1
		鉱業、採石業、砂利採取業		-	-
		建設業		56	5.3
		製造業		361	34.1
		電気・ガス・熱供給・水道業		34	3.2
		情報通信業		27	2.5
		運輸業、郵便業		87	8.2
		卸売業、小売業		114	10.8
		金融業、保険業		72	6.8
		不動産業、物品賃貸業		3	0.3
		学術研究、専門・技術サービス業		15	1.4
		宿泊業、飲食サービス業		13	1.2
		生活関連サービス業、娯楽業		5	0.5
		教育、学習支援業		37	3.5
		医療、福祉		60	5.7
		複合サービス事業		13	1.2
		その他のサービス業		37	3.5
		分類不能の産業		6	0.6
		その他		117	11.0
		無回答		1	0.1
	Q6-1. 設立年	1899年以前		63	5.9
		1900年～1924年		107	10.1
		1925年～1949年		247	23.3
		1950年～1974年		317	29.9
		1975年～1999年		100	9.4
		2000年～2024年		189	17.8
		2025年以降		3	0.3
		無回答		34	3.2
	Q6-1. 本社所在地（地域区分）	北海道		32	3.0
		東北		50	4.7
		関東		437	41.2
		甲信越		42	4.0
		北陸		34	3.2
		東海		122	11.5
		近畿		184	17.4
		中国		49	4.6
		四国		24	2.3
		九州		86	8.1