

分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針の一部を改正する告示案新旧対照表

分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針
 (平成十二年労働省告示第二百二十七号) (傍線部は改正部分)

改正案	現行
<p>第1 趣旨</p> <p>この指針は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第8条（農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第70条の6第2項及び医療法（昭和23年法律第205号）第62条において準用する場合を含む。）の規定により、法第2条第1項の分割（以下「会社分割」という。）をする同条第2項の会社（以下「分割会社」という。）及び同条第1項の承継会社等（以下「承継会社等」という。）が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置に関し、その適切な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>第2 分割会社及び承継会社等が講ずべき措置等</p> <p>2 労働契約の承継に関して講ずべき措置等</p> <p>(3) 承継される事業に主として従事する労働者の範囲に関する事項</p>	<p>第1 趣旨</p> <p>この指針は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第8条（農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第70条の6第2項において準用する場合を含む。）の規定により、法第2条第1項の分割（以下「会社分割」という。）をする同条第2項の会社（以下「分割会社」という。）及び同条第1項の承継会社等（以下「承継会社等」という。）が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置に関し、その適切な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>第2 分割会社及び承継会社等が講ずべき措置等</p> <p>2 労働契約の承継に関して講ずべき措置等</p> <p>(3) 承継される事業に主として従事する労働者の範囲に関する事項</p>

イ 承継される事業に主として従事する労働者に関する基本

的な考え方

会社分割は、会社の事業に関して有する権利義務を単位としてなされるものであるが、法第2条第1項第1号の労働者に該当するか否かについては、承継会社等に承継される事業を単位として判断するものであること。その際、当該事業の解釈に当たっては、労働者の雇用及び職務を確保するといった法の労働者保護の趣旨を踏まえつつ、「一定の事業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産」であることを基本とすること。

ロ (望)

ハ (望)

ニ (望)

ホ (望)

(4) 労働条件等に関する事項

イ 基本原則

(1) 維持される労働条件

会社法の規定に基づき承継会社等に承継された労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されるものであること。

この場合において、労働協約、就業規則又は労働契約に規定されている労働条件のほか、確立された労働

(抜粋)

イ (望)

ロ (望)

ハ (望)

ニ (望)

(4) 労働条件等に関する事項

イ 基本原則

(1) 維持される労働条件

会社法の規定に基づき承継会社等に承継された労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されるものであること。

この場合において、労働協約、就業規則又は労働契約に規定されている労働条件のほか、確立された労働

慣行であつて分割会社と労働者との間で黙示の合意が成立したもの又は民法第92条の慣習が成立している
と認められるもののうち労働者の待遇に関する部分に
ついて、労働契約の内容である労働条件として維持
されるものであること。

また、年次有給休暇の日数、退職金額等の算定、永
年勤続表彰資格等に係る勤続年数については、分割会
社におけるものが通算されるものであること。

社宅の貸与制度、社内住宅融資制度等の福利厚生に
関するものについても、労働協約又は就業規則に規定
され制度化されているもの等分割会社と労働者との間
の権利義務の内容となつていと認められるものにつ
いては、労働契約の内容である労働条件として維持さ
れるものであること。この場合において、その内容に
よつて承継会社等において同一の内容のまま引き継ぐ
ことが困難な福利厚生については、当該分割会社は、
当該労働者等に対し、効力発生日以後における取扱い
について情報提供を行うとともに、法第7条及び商法
等改正法附則第5条並びに下記4により、代替措置等
を含め当該労働者との間の協議等を行い、妥当な解決
を図るべきものであること。

なお、外部拠出制の企業年金に係る退職年金で、事
業主と金融機関等との間で締結される退職年金契約に
基づき労働者に支払われるものについては、当該退職

慣行であつて分割会社と労働者との間で黙示の合意が
成立したもの又は民法第92条の慣習が成立している
と認められるもののうち労働者の待遇に関する部分に
ついて、労働契約の内容である労働条件として維持
されるものであること。

また、年次有給休暇の日数、退職金額等の算定、永
年勤続表彰資格等に係る勤続年数については、分割会
社におけるものが通算されるものであること。

社宅の貸与制度、社内住宅融資制度等の福利厚生に
関するものについても、労働協約又は就業規則に規定
され制度化されているもの等分割会社と労働者との間
の権利義務の内容となつていと認められるものにつ
いては、労働契約の内容である労働条件として維持さ
れるものであること。この場合において、その内容に
よつて承継会社等において同一の内容のまま引き継ぐ
ことが困難な福利厚生については、当該分割会社は、
当該労働者等に対し、効力発生日以後における取扱い
について情報提供を行うとともに、法第7条及び商法
等改正法附則第5条並びに下記4により、代替措置等
を含め当該労働者との間の協議等を行い、妥当な解決
を図るべきものであること。

なお、法人税法（昭和40年法律第34号）附則第
20条第3項の規定に基づき適格退職年金その他の外
部拠出制の企業年金に係る退職年金で、事業主と金融

年金の内容である給付の要件、水準等が労働協約又は就業規則に規定される等、その受給権が労働契約の内容となつている場合には、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される労働者の受給権は、労働条件として維持されるものであること。

(ロ) 会社分割を理由とする労働条件の不利益変更等

労働契約の内容である労働条件の変更については、労働組合法（昭和24年法律第174号）における労働使間の合意や労働契約法（平成19年法律第128号）における労働使間の合意を必要とすることとされていることから、会社分割の際には、会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行つてはならず、また、会社分割の前後において労働条件の変更を行う場合にも、労働契約法第10条の要件を満たす就業規則の合理的な変更による場合を除き、労働使間の合意によることなく労働条件を不利益に変更することはできないこと。

(ハ) 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、労働契約法第16条の規定が定められており、判例法理が確立しており、会社は、これらに反する会社分割のみを理由とする解雇を行つてはならないこと。

機関等との間で締結される退職年金契約に基づき労働者に支払われるものについては、当該退職年金の内容である給付の要件、水準等が労働協約又は就業規則に規定される等、その受給権が労働契約の内容となつている場合には、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される労働者の受給権は、労働条件として維持されるものであること。

(ロ) 会社分割を理由とする労働条件の不利益変更等

労働契約の内容である労働条件の変更については、労働組合法（昭和24年法律第174号）における労働使間の合意や民法の基本原則に基づく契約の両当事者間の合意を必要とすることとされていることから、会社分割の際には、会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行つてはならず、また、会社分割の前後において労働条件の変更を行う場合には、法令及び判例に従い、労働使間の合意が基本となるものであること。

(ハ) 会社分割を理由とする解雇

普通解雇や整理解雇については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第18条の2の規定が定められており、判例法理が確立しており、会社は、これらに反する会社分割のみを理由とする解雇を行つ

てはならないこと。

また、分割会社の債務の履行の見込みがない事業とともに労働者を承継する場合及び債務の履行の見込みがない事業に引き続き雇用する場合その他特定の労働者を解雇する目的で会社制度を濫用した等の場合には、いわゆる法人格否認の法理及びいわゆる公序良俗違反の法理等の適用があり得ること、また、労働組合の組合員に対する不利益な取扱いをした場合には、不当労働行為として救済され得ることに留意すべきであること。

ロ (望)

ハ、法律により要件が定められている福利厚生に関する留意事項

確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）第2章第3節の規定に基づく企業年金基金、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号）附則第3条第12号にの規定に規定する厚生年金基金、健康保険法（大正11年法律第70号）第2章第3節の規定に基づく健康保険組合、勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）第6条の金融機関等、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第6章の規定に基づく独立行政法人勤労者退職金共済機構等分割会社以外の第三者が、各法令の規定に従い福利厚生全部又は一部を実施している場合にお

ロ (望)

ハ、法律により要件が定められている福利厚生に関する留意事項

厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第9章第1節の規定に基づく厚生年金基金、確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）第2章第3節の規定に基づく企業年金基金、健康保険法（大正11年法律第70号）第2章第2節の規定に基づく健康保険組合、勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）第6条の金融機関等、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第6章の規定に基づく独立行政法人勤労者退職金共済機構等分割会社以外の第三者が、各法令の規定に従い福利厚生全部又は一部を実施している場合においては、効力発生日以後における当該福利厚生取扱いについては、会社法第5編

いては、効力発生日以後における当該福利厚生の取扱いについては、会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節並びに法の規定によるもののほか、各法令の規定に従った取扱いが必要であるため、当該分割会社は、次のことに留意して、労働者等に対し、当該効力発生日以後における取扱いについて情報提供を行うとともに、法第7条及び商法等改正法附則第5条並びに下記4により、当該労働者等との間の協議等を行い、妥当な解決を図るべきものであること。

(1) 基金型企業年金

確定給付企業年金のうち企業年金基金（以下この(1)において「基金」という。）は、確定給付企業年金法第2章第3節の規定に基づき任意に設立される法人であり、会社分割がされても、当然には分割会社の雇用する労働者を加入員とする基金から承継会社等の雇用する労働者を加入員とする基金に変更されるものではないこと。

この場合において、基金の加入員たる分割会社の雇用する労働者であつてその労働契約が承継会社等に承継されたものに対する基金が支給する年金又は一時金たる給付を継続する方法としては次のようなものがあるが、基金に係る権利義務の移転又は基金の合併等が必要なため、主務大臣の認可が必要となるものであること。

第3章並びに第5章第2節及び第3節並びに法の規定によるもののほか、各法令の規定に従った取扱いが必要であるため、当該分割会社は、次のことに留意して、労働者等に対し、当該効力発生日以後における取扱いについて情報提供を行うとともに、法第7条及び商法等改正法附則第5条並びに下記4により、当該労働者等との間の協議等を行い、妥当な解決を図るべきものであること。

(1) 厚生年金基金

厚生年金基金（以下この(1)において「基金」という。）は、厚生年金保険法第9章第1節の規定に基づき、任意に設立される法人であり、会社分割がされても、当然には分割会社の雇用する労働者を加入員とする基金から承継会社等の雇用する労働者を加入員とする基金に変更されるものではないこと。

この場合において、基金の加入員たる分割会社の雇用する労働者であつてその労働契約が承継会社等に承継されたものに対する基金が支給する年金又は一時金たる給付を継続する方法としては次のようなものがあるが、いずれも基金の規約の変更又は基金の分割若しくは新設が必要なため、主務大臣の認可が必要となるものであること。

a 吸収分割の場合

(a) 承継会社に基金がある場合

分割会社に係る基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を会社法第2条第29号の規定による吸収分割（以下「吸収分割」という。）によって事業を承継する会社（以下「承継会社」という。）に係る基金に移転させる方法又は分割会社に係る基金と承継会社に係る基金が合併する方法

(b) 承継会社に基金がない場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、承継会社を当該基金の実施事業所に追加する方法又はその労働契約が承継会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金を分割し、承継会社を実施事業所とする基金を新たに設立する方法

b 新設分割の場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、会社法第2条第30号の規定による新設分割（以下「新設分割」という。）によって設立する会社（以下「設立会社」という。）を当該基金の実施事業所に追加する方法又はその労働契約が設立会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金を分割し、設立会社を実施事業所とする基金を新たに設立する方法
なお、確定給付企業年金のうち規約型企業年金につ

a 吸収分割の場合

(a) 承継会社に基金がある場合

分割会社に係る基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を会社法第2条第29号の規定による吸収分割（以下「吸収分割」という。）によって事業を承継する会社（以下「承継会社」という。）に係る基金に移転させる方法又は分割会社に係る基金と承継会社に係る基金が合併する方法

(b) 承継会社に基金がない場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、承継会社を当該基金の設立事業所に追加する方法又は承継会社を適用事業所とする基金を新たに設立する方法

b 新設分割の場合

(a) 分割会社に係る基金の規約を一部改正し、会社法第2条第30号の規定による新設分割（以下「新設分割」という。）によって設立する会社（以下「設立会社」という。）を当該基金の適用事業所に追加する方法
(b) その労働契約が設立会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金を分割し、設立会社を適用事業所とする基金を新たに設立する方法

いては、分割会社以外の第三者がその全部又は一部を実施している場合に該当せず、当該規約型企業年金の内容である給付の要件、水準等を規定する規約が労働協約に該当する等その給付の支給に関する権利義務が労働契約の内容となつている場合には、会社分割によつて分割会社から承継会社等に労働契約が承継される労働者の給付に関する権利は、労働条件として維持されるものであること。

また、承継会社が厚生年金基金を設立している場合には、分割会社に係る確定給付企業年金の加入者の年金給付等の支給に関する権利義務を当該厚生年金基金に移転することが可能であること。

(ロ) 厚生年金基金

厚生年金基金は、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（以下「平成25年厚生年金等改正法」という。）第1条の規定による改正前の厚生年金保険法第9章第1節の規定に基づき、任意に設立され、平成25年厚生年金等改正法附則第4条の規定によりなお存続するものとされた法人又は同法附則第6条の規定により同法第1条の規定による改正前の厚生年金保険法第11条第1項の認可の申請についての認可の処分についてなお従前の例によるものとされ、設立された法人であり、基本的には上記(イ)の基金型企業年金の場合と同

なお、承継会社が企業年金基金を設立している場合には、分割会社に係る厚生年金基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を当該企業年金基金に移転することが可能であること。

(ロ) 基金型企業年金

確定給付企業年金のうち基金型企業年金は、確定給付企業年金法第2章第3節の規定に基づき任意に企業年金基金を設立して実施するものであり、基本的には上記(イ)の厚生年金基金の場合と同様の対応となること。

なお、確定給付企業年金のうち規約型企業年金については、分割会社以外の第三者がその全部又は一部を実施している場合に該当せず、当該規約型企業年金の内容である給付の要件、水準等を規定する規約が労働協約に該当する等その給付の支給に関する権利義務が労働契約の内容となつている場合には、会社分割によつて分割会社から承継会社等に労働契約が承継される労働者の給付に

様の対応となるが、平成25年厚生年金等改正法の施行により、平成26年4月1日以降厚生年金基金の新設はできなくなつたため、厚生年金基金の加入員たる分割会社の雇用する労働者であつてその労働契約が承継会社等に承継されたものに対する厚生年金基金が支給する年金又は一時金たる給付を継続する方法としては、規約の変更による方法のみ可能であること。

なお、承継会社が企業年金基金を設立している場合には、分割会社に係る厚生年金基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を当該企業年金基金に移転することが可能であること。

(ハ) 健康保険組合

健康保険組合は、健康保険法第2章第3節の規定に基づき対象事業所を基礎として任意に設立される法人であり、基本的には上記(イ)の基金型企業年金の場合と同様の対応となること

(ニ) 財産形成貯蓄契約等

財産形成貯蓄契約等（財産形成貯蓄契約、財産形成年金貯蓄契約及び財産形成住宅貯蓄契約をいう。以下同じ。）は、勤労者と金融機関等が当該勤労者の財産形成に関し締結する契約であり、その契約の締結の際勤労者は、勤労者財産形成促進法第6条第1項第1号ハ等により事業主と賃金控除及び払込代行について契約を締結するものとされており、当該契約は、労働契

関する権利は、労働条件として維持されるものであること。

また、承継会社が厚生年金基金を設立している場合には、分割会社に係る確定給付企業年金の加入者の年金給付等の支給に関する権利義務を当該厚生年金基金に移転することが可能であること。

(ハ) 健康保険組合

健康保険組合は、健康保険法第2章第2節の規定に基づき対象事業所を基礎として任意に設立される法人であり、基本的には上記(イ)の厚生年金基金の場合と同様の対応となること。

(ニ) 財産形成貯蓄契約等

財産形成貯蓄契約等（財産形成貯蓄契約、財産形成年金貯蓄契約及び財産形成住宅貯蓄契約をいう。以下同じ。）は、勤労者と金融機関等が当該勤労者の財産形成に関し締結する契約であり、その契約の締結の際勤労者は、勤労者財産形成促進法第6条第1項第1号ハ等により事業主と賃金控除及び払込代行について契約を締結するものとされており、当該契約は、労働契約の内容である

約の内容である労働条件として維持されるものであること。したがって、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される場合、当該契約に基づく賃金控除及び払込代行を行う義務も承継会社等に承継されることとなるため、当該承継される労働契約に係る労働者は、当該財産形成貯蓄契約等を存続させることができるものであること。なお、この場合、当該承継会社等の事業場において労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項の労使協定があることが必要となるものであること。また、承継会社等は金融機関等との間で所定の手続を行う必要があること。

(ホ) (望)

(5) 転籍合意等と法律上の手続との関係

イ 転籍合意による承継

分割会社は、承継される事業に主として従事する労働者について、会社分割の対象とすることなくいわゆる転籍合意によって、承継会社等に転籍させる場合には、当該労働者に対して、次に掲げる事項に留意すべきであること。

- (1) 法第2条第1項及び第2項の通知並びに商法等改正法附則第5条で義務づけられた協議等の手続は省略できないこと。

- (ロ) 分割契約等に承継会社等が当該労働者の労働契約を承継する旨の定めがある場合には、分割会社との間で

労働条件として維持されるものであること。したがって、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される場合、当該契約に基づく賃金控除及び払込代行を行う義務も承継会社等に承継されることとなるため、当該承継される労働契約に係る労働者は、当該財産形成貯蓄契約等を存続させることができるものであること。なお、この場合、当該承継会社等の事業場において労働基準法第24条第1項の労使協定があることが必要となるものであること。また、承継会社等は金融機関等との間で所定の手続を行う必要があること。

(ホ) (望)

(採認)

締結している労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件はそのまま維持されること及び当該労働者の労働契約を承継する旨の定めがない場合には、法第4条第1項の異議の申出をすることができることを当該労働者に対し説明すべきこと。

(ハ) 当該労働者が、分割契約等に承継会社等が当該労働者の労働契約を承継する旨の定めのないことにつき、法第4条第1項の異議の申出をした場合には、同条第4項に基づき、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約が、その内容である労働条件を維持したまま承継会社等に承継されるため、これに反する転籍合意部分は、その効力がないものとされること。

ロ 出向

承継される事業に主として従事する労働者が、分割会社との労働契約を維持したまま、承継会社等との間で新たに労働契約を締結するいわゆる出向の場合であっても、法第2条第1項及び第2項の通知並びに商法等改正法附則第5条で義務づけられた協議等の手続が必要であることに留意すべきであること。

4 労働者の理解と協力に関する事項

(1) 商法等改正法附則第5条の協議等

イ 労働者との事前の協議

4 労働者の理解と協力に関する事項

(1) 商法等改正法附則第5条の協議

イ 労働者との事前の協議

商法等改正法附則第5条の規定により、分割会社は、法第2条第1項の規定による通知をすべき日（以下「通知期限日」という。）までに、承継される事業に従事している労働者及び承継される事業に従事していない労働者であつ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、会社分割に伴う労働契約の承継に関して協議をするものとされていること。

分割会社は、当該労働者に対し、当該効力発生日以後当該労働者が勤務することとなる会社の概要、効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項、当該労働者が法第2条第1項第1号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継とした場合又は承継しないとした場合当該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について協議をするものとされていること。

分割会社は、事業を構成するに至らない権利義務の分割の場合において、分割契約等に労働契約の承継の定めのない労働者のうち、当該権利義務の分割が当該労働者の職務の内容等に影響しうるものに対しては、法第7条の労働者の理解と協力を得る努力とは別に、職務の内容等の変更があればその説明を行うなど一定の情報を提供することが望

商法等改正法附則第5条の規定により、分割会社は、法第2条第1項の規定による通知をすべき日（以下「通知期限日」という。）までに、承継される事業に従事している労働者と、会社分割に伴う労働契約の承継に関して協議をするものとされていること。

分割会社は、当該労働者に対し、当該効力発生日以後当該労働者が勤務することとなる会社の概要、当該労働者が法第2条第1項第1号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継とした場合又は承継しないとした場合当該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について協議をするものとされていること。

(挿記)

ましいこと。

ロ (望)

ハ 協議に当たつての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

ニ 労働組合法上の団体交渉権との関係

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法6条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、当該協議が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあつた場合には、分割会社は、当該労働組合と誠意をもつて交渉に当たらなければならないものとされていること。

ホ (望)

ヘ 会社分割の無効の原因となる協議義務違反等

商法等改正法附則第5条で義務付けられた協議を全く行わなかつた場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得るとされていることに留意すべきであること。

また、最高裁判所の判例において、商法等改正法附則第

ロ (望)

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法6条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、当該協議が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

ニ 協議に当たつての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

ホ (望)

ヘ 会社分割の無効の原因となる協議義務違反

商法等改正法附則第5条で義務付けられた協議を全く行わなかつた場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得るとされていることに留意すべきであること。

5条で義務付けられた協議が全く行われなかった場合又は協議が行われた場合であっても著しく不十分であるため、法が当該協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、法第2条第1項第1号に掲げる労働者は法第3条に定める労働契約の承継の効力を個別に争うことができることとされていることに留意すべきであること。

(2) 法第7条の労働者の理解と協力を得る努力

イ (望)

ロ 対象事項

分割会社はその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあること。

(ロ) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項

ハ 労働組合法上の団体交渉権等

労働組合は、使用者との間で団体交渉を行う権利を有するが、団体交渉に必ず使用者の判断に当たっては、最高裁判所の判例において、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものである」が、雇用主以外の事業主であっても、「その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて」使用者に当たると解されていること等、これまでの裁判例等の蓄積があることに留意すべきであること

(2) 法第7条の労働者の理解と協力を得る努力

イ (望)

ロ 対象事項

分割会社はその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあること。

(ロ) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

一。

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、法第7条の手続が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあつた場合には、分割会社は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないものとされていること。

ニ (望)

ホ その他の留意事項

会社分割に伴う労働組合法上の不当労働行為責任及び使用者の地位が、承継会社等に承継されるとする裁判例や中央労働委員会の命令があることに留意すべきであること。

第3 農業協同組合法に規定する新設分割についての準用

第1及び第2(2の(4)のハの(イ)のa及び3の(2)の規定を除く。)の規定は、農業協同組合法第70条の3第1項に規定する新設分割について準用する。この場合において、これらの規定中、「会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節」とあるのは「農業協同組合法第70条の2から第70条の8までの規定」と、これらの規定(第2の4の(1)の後段を除く。)中「商法等改正法附則第5条」とあるのは「農業協同組合法第70条の6第1項」と、これらの規定(第1及び第2の2の(4)のハの(ホ)並び

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、法第7条の手続が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

ニ (望)

(繰詔)

第3 農業協同組合法に規定する新設分割についての準用

第1及び第2(2の(4)のハの(イ)のa及び3の(2)の規定を除く。)の規定は、農業協同組合法第70条の3第1項に規定する新設分割について準用する。この場合において、これらの規定中、「会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節」とあるのは「農業協同組合法第70条の2から第70条の8までの規定」と、「商法等改正法附則第5条」とあるのは「農業協同組合法第70条の6第1項」と、これらの規定(第1及び第2の2の(4)のハの(ホ)の規定を除く。)中「分割会社」とあるのは「分割組合」

に同4の(2)のホの規定を除く。) 中「分割会社」とあるのは「分割組合」と、「承継会社等」とあるのは「設立組合」と、「会社分割」とあるのは「新設分割」と、これらの規定(第2の1の(1)のイ及び第2の1の(2)の規定を除く。) 中「分割契約等」とあるのは、「分割計画」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

と、「承継会社等」とあるのは「設立組合」と、「会社分割」とあるのは「新設分割」と、これらの規定(第2の1の(1)のイ及び第2の1の(2)の規定を除く。) 中「分割契約等」とあるのは、「分割計画」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第1	会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(以下「法」という。) 第8条(農業協同組合法(昭和22年法律第132号)第70条の6第2項及び医療法(昭和23年法律第205号)第62条において準用する場合を含む。)	農業協同組合法第70条の6第2項において準用する会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(以下「法」という。)	第8条
(留)	(留)	(留)	(留)
第2の2の(3)のイ	会社の	出資組合の	
第2の2の	分割契約等を締結し、	分割計画を	

第1	会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(以下「法」という。) 第8条(農業協同組合法(昭和22年法律第132号)第70条の6第2項において準用する場合を含む。)	農業協同組合法第70条の6第2項において準用する会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(以下「法」という。)	第8条
(留)	(留)	(留)	(留)
(繰越)			
第2の2の	分割契約等を締結し、	分割計画を	

(3)のロ及 びハ	又は	
第2の2の (3)のニ	商法等の一部を改正する法律（平成12年法律第90号。以下「商法等改正法」という。） ）附則第5条	農業協同組合法第70条の6第1項
第2の2の (4)のイの (ロ)	会社は	出資組合は
第2の2の (4)のイの (ハ)	会社は	出資組合は
(鑑)	(鑑)	(鑑)
第2の2の (4)のハの (イ)のb	会社法第2条第30号の規定による新設分割（以下「新設分割」という。）によって設立する会社（以下「設立会社」という。）	設立組合

(3)のイ及 びロ	又は	
第2の2の (3)のハ	商法等の一部を改正する法律（平成12年法律第90号。以下「商法等改正法」という。） ）附則第5条	農業協同組合法第70条の6第1項
第2の2の (4)のイの (ロ)及び(ハ)	会社は	出資組合は
(繰鑑)		
(鑑)	(鑑)	(鑑)
第2の2の (4)のハの (イ)のbの (a)	会社法第2条第30号の規定による新設分割（以下「新設分割」という。）によって設立する会社（以下「設立会社」という。）	設立組合

	<u>設立会社に</u>	<u>設立組合に</u>
	<u>設立会社を</u>	<u>設立組合を</u>
(留)	(留)	(留)
(留)	(留)	(留)

第4 医療法に規定する吸収分割及び新設分割の場合についての準用

第1及び第2の規定は、医療法第60条に規定する吸収分割及び同法第61条第1項に規定する新設分割について準用する。

この場合において、これらの規定中「会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節」とあるのは「医療法第8節第2款の規定」と、これらの規定（第1及び第2の4の(2)のホを除く。）中「分割会社」とあるのは「分割医療法人」と、「承継会社等」とあるのは「承継医療法人等」と、「会社分割」とあるのは「医療法人分割」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

<u>第1</u>	<u>会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法</u>	<u>医療法（昭和23年法律第205号）において読み替えて</u>
-----------	-----------------------------	-----------------------------------

<u>第2の2の(4)のハの(1)のbの(b)</u>	<u>設立会社</u>	<u>設立組合</u>
(留)	(留)	(留)

(採録)

<p>律（以下「法」という。）第8条（農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第70条の6第2項及び医療法（昭和23年法律第205号）第62条において準用する場合を含む。）</p>	<p>準用する会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第8条</p>
<p>法第2条第1項の分割（以下「会社分割」</p>	<p>医療法第60条の吸収分割又は同法第61条第1項の新設分割（以下「医療法人分割」</p>
<p>同条第2項の会社（以下「分割会社」</p>	<p>同法第60条の2第1号の吸収分割医療法人又は同法第61条の2第3号の新設分割医療法人（以下「分割医療法人」</p>
<p>同条第1項の承継会社等（以下「承継会社等」</p>	<p>同法第60条の吸収分割承継医療法人又は同法第61条の2第1号の新設分割設立医療法人（以下「承継医療法人等」</p>
<p>分割会社が</p>	<p>分割医療法人が</p>
<p>第2の1の(1) 次に掲げる会社法（平成17年法律第86号）に規定する日のうち</p>	<p>分割医療法人が、医療法第60条の5の規定による公告をし、又は判明している債権者</p>

<p>、株式会社にあつては、イ又はロのいずれか早い日と同じ日に、合同会社にあつては、ハと同じ日に行われることが望ましいこと。</p> <p>イ 吸収分割契約等の内容その他法務省令で定める事項を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録をその本店に備え置く日</p> <p>ロ 株主総会を招集する通知を發する日</p> <p>ハ 債権者の全部又は一部が会社分割について異議を述べることができるときに、当該分割会社が、会社法に掲げられた事項を官報に公告し、又は知れている債権者に催告する日</p>	<p>に各別に催告する日</p>

第2の2の <u>(1)</u>	会社法	医療法
第2の2の <u>(3)のイ</u>	会社の 商法等の一部を改正す る法律	医療法人の 医療法第62条において読み 替えて準用する商法等の一部 を改正する法律
第2の2の <u>(4)のイの (イ)</u>	会社法	医療法
第2の2の <u>(4)のイの (ロ)</u>	会社は	医療法人は
第2の2の <u>(4)のイの (ハ)</u>	会社は 会社制度	医療法人は 医療法人制度
第2の2の <u>(4)のハの (1)のaの (a)</u>	会社法第2条第29号 会社（ 承継会社	医療法第60条 医療法人（ 承継医療法人
第2の2の <u>(4)のハの (1)のaの (b)</u>	承継会社	承継医療法人

第2の2の	会社法第2条第30号	医療法第61条
(4)のハの	会社（	医療法人（
(4)のb	設立会社	設立医療法人
	承継会社が	承継医療法人が
第2の2の	承継会社が	承継医療法人が
(4)のハの		
(ロ)		
第2の3の	会社法	医療法
(1)のロの	会社は	医療法人は
(4)	会社に	医療法人に
	については承継会社	については承継医療法人
第2の3の	会社法	医療法
(1)のロの		
(ハ)		
第2の3の	承継会社	承継医療法人
(2)	会社に	医療法人に
第2の3の	工場事業場において	事業場において
(3)		
第2の4の	会社の	医療法人の
(1)のイ		