

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律 (労働契約承継法) のポイント

「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」(以下「労働契約承継法」といいます。)は、会社(株式会社及び合同会社をいいます。)が、会社分割を行うに当たり、①労働者の理解や協力を得るように努めた上で、②労働者・労働組合に対して労働契約の承継等に関する事項の通知を行い、③労働者に対して、一定の期間を設けて異議の申出の機会を設けること等の規定を定め、労働者の保護を図ることを目的としています。



会社分割を行う際に、分割会社(会社分割をする会社)は労働者・労働組合に対して労働契約の承継に関する事項等を通知し、一定の期間(最低2週間)を設けて異議の申出を受け付けることが必要です。



事業譲渡等を行う際は、事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針(事業譲渡等指針)で定められた、労働者保護のための手続等が適切に行われるよう御留意ください。

☑ 会社分割における労働者保護のための手続の流れ・概要

手続の流れ

労働者の理解と協力を得る努力

労働協約の債務的部分の
承継に関する労使同意

労働者との協議

分割会社は、労働契約の承継の有無や業務の内容等について、下記の通知を行う日までに十分な時間的余裕をみて労働者と協議することが必要です。

労働者・労働組合への通知

労働者・労働組合に対して、労働契約の承継の有無や業務の内容等や異議申出を行うことができること等の会社分割に関する事項を通知することが必要です。

該当労働者による異議の申出

労働者に対して、労働契約の承継の有無について通知日から最低2週間を確保して異議の申出の機会を設けることが必要です。

労働契約の承継・不承継



会社分割に当たって留意すべき事項

1 労働者の理解と協力を得る努力

会社分割に当たって、労働者と労働契約の承継に関する協議を開始するまでに、労働者の過半数で組織する労働組合と協議を行うなどの方法により、下記 Q&A の事項について労働者の理解と協力を得る努力を行う必要があります。

Q 労働者の理解と協力を得よう努める事項として、どのようなことがありますか？

A 会社分割をする背景・理由、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、承継予定労働者の範囲、労働契約の承継に関する事項等が挙げられます。

2 労働契約の承継

労働契約のうち債務的部分（ユニオン・ショップ協定や労働組合への便宜供与等）は、労使双方の合意があれば、分割契約等に記載することにより、分割会社から権利義務を承継する会社（以下「承継会社等」といいます。）に承継させることができます。

※ ①労働契約の規範的部分（労働者の待遇を定める部分）と、②労働契約の債務的部分のうち承継の合意がなされなかった部分については、その労働組合の組合員に係る労働契約が承継される場合には、承継会社と労働組合との間で同じ内容の労働契約が締結されたものとみなされます。

3 会社分割に関する事項を通知する前の労働者との協議に当たって留意すべき事項

労働契約の承継の有無や会社分割時に従事することを予定する業務の内容や就業形態等について、通知を行うまでに十分な時間的余裕をもって本人の希望を聴取しつつ協議を行うことが必要です。協議の対象者については、①承継される事業に従事する労働者、②その事業に従事していない労働者のうち分割契約等にその者の労働契約を承継する旨の定めがあるものとしています。

4 会社分割に関する事項の通知を行う対象・時期

分割会社が通知する必要がある労働者・労働組合は、①承継される事業に主として従事する労働者（以下「主従事労働者」といいます。）、②主従事労働者以外であって承継会社等に承継される労働者、③分割会社との間で労働契約を締結している労働組合です。また、通知期限日は以下のとおりとなります。

○ 会社分割について株主総会を要する株式会社

…分割契約等を承認する株主総会の日の 13 日前（2 週間前の前日）

○ 会社分割について株主総会を要しない株式会社・合同会社

…分割契約等が締結・作成された日から 2 週間を経過する日

5 異議の申出に関して留意すべき事項

①主従事労働者を分割会社に残留させる場合や、②主従事労働者でない者を承継会社等に承継させる場合に、これらの労働者が異議の申出を行ったときには、労働条件が維持されたまま、労働契約が承継（①）又は残留（②）することになります。

Q 労働者は、異議の申出を行ったことによって不利益な取扱いを受けますか？

A 異議の申出は法に基づく労働者の権利であり、会社はこれを理由として解雇等の不利益な取扱いを行ってはなりません。

6 労働組合法上の団体交渉権との関係

本件に係る労働組合法第 6 条の団体交渉に当たっては、労働者の理解と協力を得る努力を行っていることをもって団体交渉の申し入れを拒否することはできず、団体交渉の申し入れがあった場合には、分割会社は、その労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければなりません。

また、団体交渉に応ずべき使用者の該当性については、雇用主以外の事業主であっても、労働組合法上の使用者に当たるとされた判例があることに留意が必要です。

7 解雇等に関して留意すべき事項

会社分割のみを理由とする解雇は認められないこと、労働組合員に対して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がされうることに留意が必要です。

8 「転籍合意」に関して留意すべき事項

会社分割の対象とせず、個別に同意を得ることで承継会社等に転籍させる場合（いわゆる「転籍合意」）であっても、分割会社は通知や協議等の手続を省略することはできないことに留意が必要です。

☑ 具体的な裁判例・命令は厚労省ホームページまたはパンフレットをご覧ください。

○ 「労働契約承継法」は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）やパンフレット「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（労働契約承継法）の概要」をご覧ください。

▶（ホームページ）ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労使関係 > 企業組織の再編（会社分割等）に伴う労使関係（労働契約の承継等）について

○ お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお願いします。
都道府県労働局の所在地はこちらの厚生労働省ホームページでご確認いただけます。
（<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>）