

組織の変動と労働関係について

目次

1 組織の変動と労働関係の概要

2 労働契約承継法の概要

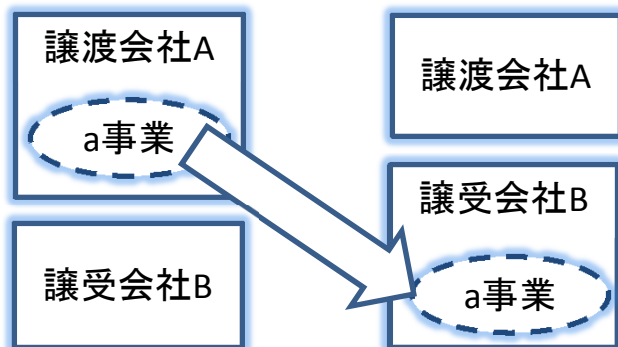
3 会社以外の法人類型における分割法制導入
の検討状況

企業組織の変動の主な類型(事業譲渡・合併・会社分割)

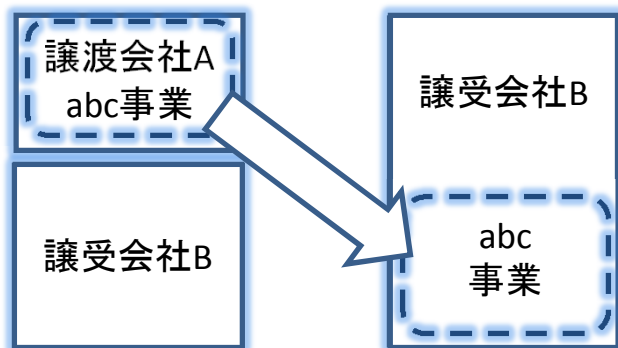
○ 企業組織の変動の主なものとして、事業譲渡、合併、会社分割の3つの類型が挙げられる。

事業譲渡

(一部譲渡)



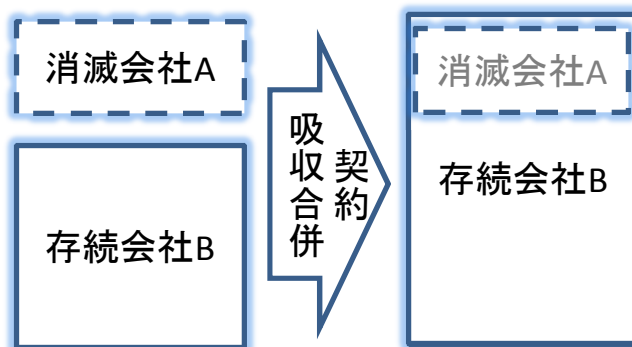
(全部譲渡)



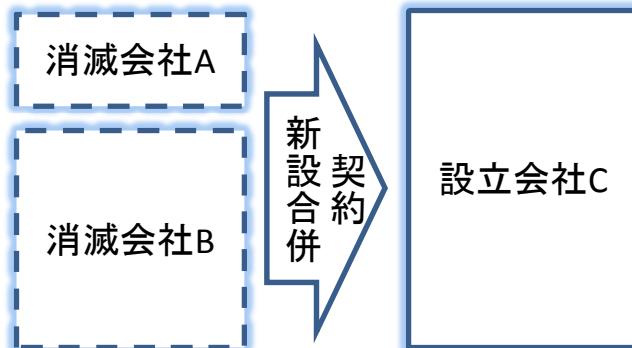
※図は譲渡会社Aが解散する場合

合併

(吸収合併)

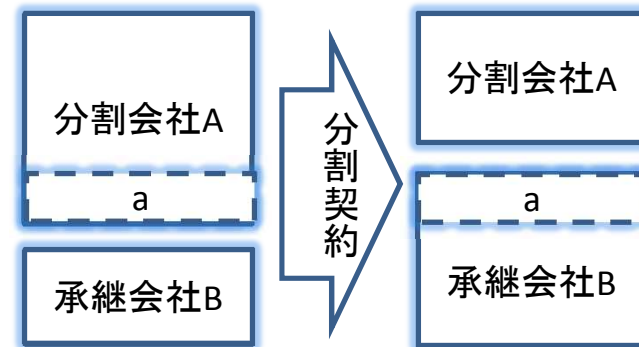


(新設合併)

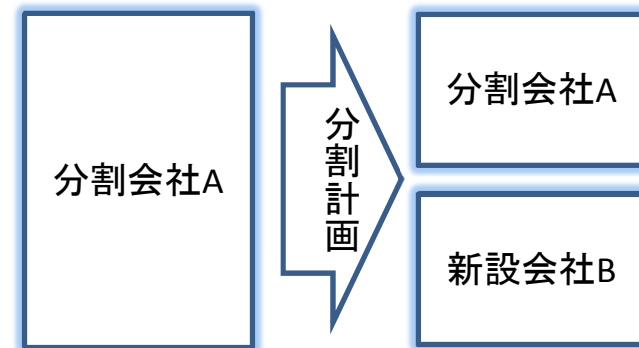


会社分割

(吸収分割)



(新設分割)



事業譲渡・合併・会社分割の比較①

(※)事業譲渡については、会社法において株主総会の特別決議を要する「事業の全部又は重要な一部の譲渡」に該当しないような、会社の事業の一部の譲渡や営業用設備の売却なども含めて、多様な形態で行われている。

	事業譲渡(※)	合併	会社分割
定義	会社法上、事業譲渡について定義規定はないが、「事業の全部又は重要な一部の譲渡」(会社法467 I)については、原則として株主総会の特別決議を要することとされている。	<p>吸収合併・会社が他の会社とする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併後存続する会社に承継させるもの(会社法2⑦)</p> <p>新設合併・二以上の会社がする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併により設立する会社に承継させるもの(会社法2⑧)</p>	<p>吸収分割・株式会社又は合同会社がある事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割後他の会社に承継させること(会社法2⑨)</p> <p>新設分割・一又は二以上の株式会社又は合同会社がある事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割により設立する会社に承継させること(会社法2⑩)</p>
株主保護 手続	<p>譲渡会社 事業の全部又は重要な一部の譲渡の場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・株主総会の特別決議(会社法467 I ①②) ・反対株主の株式買取請求権(会社法469 I Ⅱ) <p>譲受会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業の全部の譲受、事後設立の場合には、株主総会の特別決議(会社法467 I ③(但し468 II)、467 I ⑤) ・事業の全部の譲受の場合の反対株主の株式買取請求権(会社法469 I Ⅱ) 	<p>消滅会社・存続会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・株主総会における合併契約等の承認(会社法748、783 I、795 I、804 I) ・反対株主の株式買取請求権(会社法785 I Ⅱ、797 I Ⅱ 806 I Ⅱ) 	<p>分割会社・承継会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・株主総会における分割契約等の承認(会社法783 I、795 I、804 I) ・反対株主の株式買取請求権(会社法785 I Ⅱ、797 I Ⅱ 806 I Ⅱ)
債権者 保護 手続	—	<p>消滅会社・存続会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・官報による公告且つ知れている債権者への各別の催告(会社法789 I～Ⅲ、799 I～Ⅲ、810 I～Ⅲ) ・異議を述べたる債権者に対する弁済、相当の担保の供与、財産の信託(会社法789 V、799 V、810 V) 	<p>分割会社・承継会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・官報による公告且つ知れている債権者への各別の催告(会社法789 I～Ⅲ、799 I～Ⅲ、810 I～Ⅲ) ・異議を述べたる債権者に対する弁済、相当の担保の供与、財産の信託(会社法789 V、799 V、810 V)

事業譲渡・合併・会社分割の比較②

※以下は、基本的に、「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告」「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会報告」による。

	事業譲渡	合併	会社分割
効果	<p>特定承継</p> <p>譲渡会社と譲受会社間の合意により、譲渡会社の権利義務を個別に特定して譲受会社に承継。(債務の承継については債権者の同意が必要)</p>	<p>包括承継</p> <p>消滅会社の「権利義務の全部」を存続会社に包括的に承継。</p>	<p>部分的包括承継</p> <p>分割会社の「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」を分割契約等の定めに従い、承継会社等に包括的に承継。</p>
労働契約の承継の際の労働者の同意及び異議申立権	<p>労働者の同意が必要(民法625 I)</p> <p>(※裁判例・学説には、当然承継説、原則承継説、非承継説等がある。)</p>	<p>労働者の同意は不要</p>	<ul style="list-style-type: none"> 承継される事業に主として従事している者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのないものについては、異議申出権あり(承継法4 I) 承継される事業に主として従事していない者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのあるものについては、異議申出権あり(承継法5 I)

(参考) 民法(明治二十九年法律第八十九号)

(使用者の権利の譲渡の制限等)

第六百二十五条 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。

2~3 略

組織の変動と労働関係に係るこれまでの経緯①

○ 平成11年7月28日 衆議院商工委員会、平成11年8月6日 参議院経済・産業委員会

<産業活力再生特別措置法案に対する附帯決議>

- ・ 企業の組織変更が円滑に実施され、かつ、実効あるものとなるためには、従業員の権利義務関係等を明確にする必要があることにかんがみ、労使の意見等も踏まえつつ、企業の組織変更に伴う労働関係上の問題への対応について、法的措置も含め検討を行うこと。

○ 平成11年12月3日 衆議院法務委員会、平成11年12月13日 参議院法務委員会

<民事再生法案に対する附帯決議>

- ・ 企業組織の再編に伴う労働関係上の問題への対応について、法的措置を含め検討を行うこと。

○ 平成11年12月～平成12年2月 企業組織変更に係る労働関係法制等研究会(座長 菅野和夫教授)

<報告の要点>

- ・ 企業組織再編時の労働契約の承継等について、
 - ① 合併については、立法措置は不要。営業譲渡時については、現時点では立法措置は不要。
 - ② 会社分割法制については、国会提出予定の商法等の改正案とともに立法措置が講ぜられることが適切である旨を提言。⇒ この提言を受けて「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案」を国会に提出。

○ 平成12年5月12日 衆議院労働委員会、平成12年5月23日 参議院労働・社会政策委員会

<会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案に対する附帯決議>

- ・ 合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者の保護に関する諸問題については、学識経験者を中心とする検討の場を設け、速やかに結論を得た後、立法上の措置を含めその対応の在り方について十分に検討を深めること(衆議院)。
- ・ 合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者の保護に関する諸問題については、学識経験者を中心とする検討の場を設け、速やかに結論を得た後、立法上の措置を含めその対応の在り方について十分に検討を加え適切な措置を講ずること(参議院)。

○ 平成12年5月31日 労働契約承継法の公布

○ 平成12年12月27日 同法施行規則及び指針の制定

○ 平成13年4月1日 労働契約承継法及び同法施行規則の施行並びに指針の適用

組織の変動と労働関係に係るこれまでの経緯②

○ 平成13年2月～平成14年8月 企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会(座長 西村健一郎教授)

<報告の要点>

- ・ 営業譲渡の労働契約の承継については、営業譲渡の法的性格、その経済的意義、我が国の雇用慣行、営業譲渡やそれに類する事業・施設の譲渡の多様性を考慮すれば、一律なルール設定は困難である。
解雇規制に関して判例による権利濫用法理でしか対応がなされていない中で、営業譲渡に伴う労働契約の承継のルールのみを法律で定めることはバランスを失する面がある。
- ・ 合併については、すべての権利義務が包括的に承継されるため、労働契約や労働協約の承継について、基本的には、法的な問題はない。
- ・ 会社分割については、平成13年4月の労働契約承継法等の施行後間もないこともあり、現時点では、特段の問題が生じていないものと思われ、今後とも周知啓発が必要。今後の状況を見つつ、必要に応じて検討することが適当。
- ・ 円滑に企業組織再編が行われるためには、企業が判例法理を含めた現行の法的枠組みを踏まえ、労働関係に配慮しつつ対応するとともに、労使間で十分な情報提供、協議が行われることが必要であることから、企業組織再編に当たって、企業が講ずべき措置、配慮すべき事項等に関する指針を策定し、その周知を図ることが必要。

○ 平成14年11月26日 衆議院法務委員会、平成14年12月5日 参議院法務委員会

<会社更正法案に対する附帯決議>

- ・ 企業組織の再編に伴う労働関係上の問題への対応については、現在、政府において検討を進めているガイドラインを早急に策定するとともに、施行後、当該問題の実態把握に努めた上で、法的措置を含め必要な検討を行うこと。

- 平成14年12月13日 会社更生法の公布
- 平成15年4月1日 会社更生法の施行
- 平成15年4月9日 株式会社産業再生機構法の施行
- 平成15年4月10日 改正産業活力再生特別措置法の施行

○ 平成15年4月10日 各都道府県労働局長あて厚生労働省大臣官房地方課長・政策統括官通知

<営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について>

- ・ 会社更生法、産業活力再生特別措置法の一部を改正する法律、株式会社産業再生機構法の制定に伴い、営業譲渡や合併の活発化が見込まれることから、都道府県労働局長あてに営業譲渡等に伴う労働契約の承継や労働条件の変更など労働関係上の諸問題に関する相談等への対応に当たり留意すべき事項を通知。

組織の変動に係る法制度の主な動き

施行年月	法律	内容
平成9年10月	商法	合併手続きの簡素化
6月	独占禁止法	純粋持株会社(*1)の解禁
平成11年10月	商法	株式交換・株式移転制度の導入
10月	産活法(*2)	営業譲渡、分社化の手続に関する商法の特例規定が整備
平成12年4月	民事再生法	再建型倒産処理の基本型(全ての法人・個人が対象)
平成13年4月	商法	会社分割制度の導入・簡易な営業全部の譲受け制度の導入
平成15年4月	会社更生法	民事再生手続きの特別手続(株式会社が対象)
4月	産活法	産業活力再生特別措置法に基づく三角合併(*3)の導入
4月	株式会社 産業再生機構法	有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている 事業者の事業の再生(営業譲渡等)を支援(*4)
平成18年5月	会社法	簡易組織再編要件の緩和・略式組織再編制度の新設(*5) 事業譲渡における株主総会の特別決議の省略(略式事業譲渡)
平成19年5月	会社法	吸収合併等の場合における対価の柔軟化(*6)(三角合併等の整備)
平成26年1月	産業競争力 強化法(*7)	事業再編の円滑化を図るため、事業の生産性向上を目指す事業活動について、 税制優遇、金融支援の措置を導入
平成27年予定	会社法	詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定(*8)の追加(未施行)

*1: 自らは事業をしないで他社の株式を保有し支配することを主な目的とする持株会社のこと

*2: 正式名称は、「産業活力再生特別措置法」。なお、平成21年改正時に「産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法」に改めている。

*3: 存続会社が消滅会社の株主に対して、存続会社自身の株式ではなく、存続会社の親会社の株式を交付する方法をいう。

*4: 機構法第43条に基づき、株式会社産業再生機構は平成19年3月に解散。

*5: 「簡易組織再編要件の緩和」とは、取締役会の決議のみで組織再編を実施できるのが純資産(株主資本)の「5%以下」から「20%以下」に緩和されたこと。「略式組織再編制度の新設」とは、議決権の90%以上を支配する子会社の組織再編は、子会社の株主総会の決議を不要とするもの。

*6: 「対価の柔軟化」とは、存続会社の株式以外のもの(例えば、存続会社の親会社の株式や金銭のみ等)を交付することも認められること。

*7: 産活法は平成26年1月20日付けで、産業競争力強化法の施行に伴って廃止。

*8: 残存債権者(承継会社あるいは新設会社に債務の履行を請求することができず、分割会社のみ履行を請求することができる債権者)は、承継会社または新設会社に対して、自らの請求権として、債務の弁済を請求することができる。

1 組織の変動と労働関係の概要

2 労働契約承継法の概要

3 会社以外の法人類型における分割法制導入
の検討状況

(*)正式名称は「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成12年法律第103号)」。以下「労働契約承継法」又は「承継法」という。

労働契約承継法の趣旨

- 会社分割制度(*対象は株式会社と合同会社)では、分割会社と承継会社等(*1)が締結又は作成した分割契約等(*2)の定めに従って、分割会社の権利義務が承継会社等に包括的に承継されるが、労働契約について労働者の意思と無関係に承継されると、労働者に与える影響が大きい。
- 労働契約承継法は、労働者保護の観点から、会社分割時の労働契約の承継等についての会社法の特例等を定めるために制定(商法における会社分割制度の導入に併せて平成13年4月に施行)。

(*1) 承継会社等 …… 吸収分割における「承継会社」及び新設分割における「設立会社」

(*2) 分割契約等 …… 吸収分割における「分割契約」及び新設分割における「分割計画」

労働契約承継法の内容

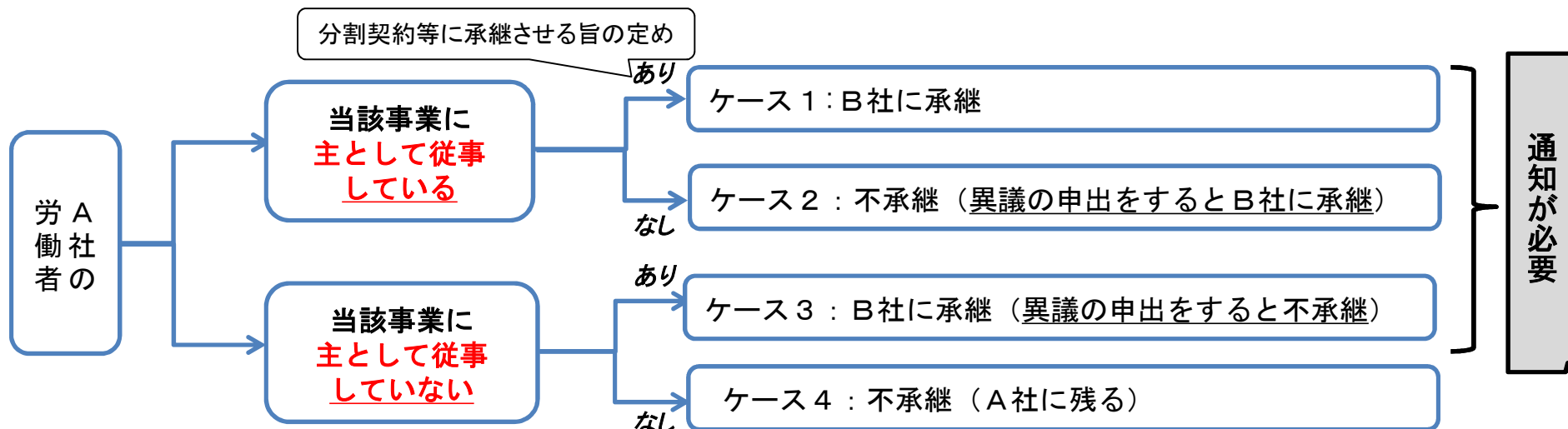
- 労働契約承継法では、会社分割に当たっての、
 - (1) 労働契約の承継についての会社法の特例
 - (2) 労働協約の承継についての会社法の特例
 - (3) 労働者及び労働組合への通知
 - (4) 労働者の理解と協力を得る手続について定められている。
- また、承継法第8条に基づいて、関係指針(*)が制定されており、分割会社及び承継会社等が講ずべき労働契約及び労働協約の承継に関する措置に関し、その適切な実施を図るために必要な事項を定めている。

(*) 正式名称は、「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12年労働省告示第127号)」

労働契約の承継

- 会社分割の場合に労働契約が承継されるかは、①承継される事業にその労働者が主として従事しているか、②分割契約等にその労働者の労働契約を承継する旨の定めがあるか、によって、以下の4ケースに分かれる。
(承継法第4条・第5条)

例：A会社が営業部門を承継会社Bに承継させる会社分割を行う場合



* 分割会社(A社)での労働条件は、そのまま承継会社等(B社)に承継されることになる。

労働協約の承継

- 労働組合員が承継会社等に承継される場合、原則として、当該承継会社等と分割会社の双方で、会社分割の効力発生前と同一内容の労働協約が労働組合との間で締結されたものとみなす(承継法第6条第3項)。
- ただし、労働協約の債務的部分(*)については、分割会社と労働組合が合意すれば、分割契約等に、その全部又は一部を定めて、承継会社等に承継させることができる(承継法第6条第2項)。

(*) 労働協約の債務的部分とは、労働協約中において個々の労働契約を直接規律する効力(規範的効力)を有する「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」以外の部分を指し、例として、ユニオンショップ、労働組合への便宜供与、団体交渉の手續・ルール等が挙げられる。

労働者等との協議及び通知の手続①

	実施事項	対象となる労働者	協議事項	時期
Ⓐ 労働者の理解と協力 (承継法第7条)	その会社の全ての事業場において、その事業場の労働者の過半数を代表する労働組合又は過半数を代表する者との協議その他これに準ずる方法	分割会社が雇用する労働者全て*が対象 *いわゆる正社員には限られず、パート労働者等非正規労働者も含まれる	イ) 会社分割を行う背景及び理由 ロ) 会社分割の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) 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判断基準 ニ) 労働協約の承継に関する事項 ホ) 会社分割に当たり、分割会社・承継会社等と関係労働組合・労働者との間に生じた労働関係上の問題を解決するための手続	Ⓑ の協議開始までに開始
Ⓑ 労働契約の承継に関する労働者との協議 (平成12年商法等改正法附則第5条)	個別の労働者との協議 * 民法の規定により、労働者は、労働組合を代理人として選定することも可能	主従を問わず承継される業務に従事する労働者	イ) 協議対象である労働者に係る労働契約の承継の有無 ロ) 承継するとした場合又は承継しないとした場合の労働者に従事させ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	分割契約等を承認する株主総会の2週間前の日の前日まで * 十分な協議ができる時間的余裕をみて開始するのが望ましい

労働者等との協議及び通知の手続②

	実施事項	対象となる労働者	通知事項		時期	
			労	組		
① 労働者・労働組合への通知 (承継法第2条第1項、第2項)	書面による通知	① 承継される事業に主として従事する労働者(第1項) ② ①以外の労働者であって、承継会社等に承継される労働者(第1項)	イ) 分割契約等に当該労働者が承継される旨の定めの有無	○	-	分割契約等を承認する株主総会の2週間前の日の前日まで
			ロ) 当該労働者の異議申出期限日	○	-	
② 労働者・労働組合への通知 (承継法第2条第1項、第2項)	書面による通知	① 承継される事業に主として従事する労働者(第1項) ② ①以外の労働者であって、承継会社等に承継される労働者(第1項)	ハ) 当該労働者が上記①②のいずれに該当するか の別 ニ) 承継される事業の概要 ホ) 会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の商号・住所(設立会社においては所在地)・事業内容・雇用することを予定している労働者数 ヘ) 効力発生日 ト) 効力発生日以後における分割会社または承継会社等において当該労働者が従事する予定の業務内容・就業場所その他の就業形態 チ) 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 リ) 異議がある場合にはその申出を行うことができること、異議の申出を受理する部門の名称・住所あるいは担当者の氏名・職名・勤務場所 又) 分割会社と当該労働組合との間で締結している労働協約が承継会社等に承継されるという分割契約等の定めの有無 ル) 承継される労働者の範囲(労働組合にとって労働者の氏名が明らかとならない場合には労働者の氏名) ヲ) 労働協約を承継させる場合には、承継会社等が承継する労働協約の内容	○	-	* 分割契約等の本店備置開始日又は分割契約等を承認する株主総会の招集通知日を通知日より早くする場合は、それらの日と同じ日に通知することが望ましい
			会社との間で労働協約を締結している労働組合に対しても、通知しなければならない。(第2項)	○	○	
		* 労働者への通知事項と労働組合への通知事項は異なる。 「労」…労働者への通知事項 「組」…労働組合への通知事項		○	-	
				-	○	
				-	○	
				-	○	

【7条措置(労働者の理解と協力)】

○会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成十二年法律第百三号)

(労働者の理解と協力)

第七条 分割会社は、当該分割に当たり、厚生労働大臣の定めるところにより、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとする。

【5条協議(個別労働者との協議)】

○商法等の一部を改正する法律(平成十二年法律第九十号) (抄)

附 則

(労働契約の取扱いに関する措置)

第五条 会社法(平成十七年法律第八十六号)の規定に基づく会社分割に伴う労働契約の承継等に関しては、会社分割をする会社は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成十二年法律第百三号)第二条第一項の規定による通知をすべき日までに、労働者と協議をするものとする。

2 前項に規定するもののほか、同項の労働契約の承継に関連して必要となる労働者の保護に関しては、別に法律で定める。

(参考)日本アイ・ピー・エム(会社分割)事件(最高裁平22.7.12判決)

1. 事件の概要

本件は、被上告人(A社)が会社分割(新設分割)の方法により、その事業部門の一部について会社の分割をしたところ、これによって被上告人との間の労働契約が上記分割により設立された会社(B社)に承継されるとされた上告人が、上記労働契約は、その承継手続きに瑕疵があるので上記会社(B社)に承継されず、上記分割は上告人らに対する不法行為に当たるなどと主張して、被上告人に対し、労働契約上の地位確認及び損害賠償を求めた事案。

2. 最高裁判決要旨

会社の分割に伴う労働契約の承継に先立ってその承継に関して労働者との間で行われるべき商法附則5条1項に基づく協議が全く行われなかった場合又は当該協議における会社からの説明や協議の内容が著しく不十分である場合には、当該労働者は労働契約承継の効力を争うことができる。

本件については、労働者との間で行われた上記協議における被上告人からの説明や協議の内容が著しく不十分とはいえず、当該労働者に係る労働契約承継の効力が生じないとはいえないとされた。

3. 地裁及び高裁判決との相違について

1) 労働契約承継法7条措置違反の効果

① 東京地裁

仮に7条措置の不履行が分割の無効原因になり得るとしても、分割会社が、この努力を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合に限られるというべきである。

② 東京高裁

仮に7条措置が十分に行われなかったとしても、そのことから、当然に会社分割の効力に影響を及ぼすものということとはできず、仮に影響を及ぼすことがあったとしても、せいぜい5条協議が不十分であることを事実上推定させるに止まるものというべきである。

③ 最高裁

(7条措置は)分割会社に対して努力義務を課したものと解され、これに違反したこと自体は労働契約承継の効力を左右する事由になるものではない。7条措置において十分な情報提供等がなされなかったがために5条協議がその実質を欠くことになったといった特段の事情がある場合に、5条協議違反の有無を判断する一事情として7条措置のいかんが問題になるにとどまるものというべきである。

2) 平成12年商法等改正法附則5条協議義務違反の効果

① 東京地裁

5条協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合には会社分割の無効の原因となり得ると解される。(略)5条協議の不履行等を理由とする会社分割の無効原因を主張して設立会社との間に労働契約が承継されない旨を主張することは許されると解すべきであり、(略)会社分割の無効事由が認められない限り、会社分割の効果である労働契約の包括承継自体の無効を争う方法はないといわざるを得ない。

② 東京高裁

会社分割が5条協議義務に違反したときは、分割手続きの瑕疵となり、特に分割会社が5条協議を全く行わなかった場合、又は実質的にこれと同視し得る場合には、分割の無効原因となり得るものと解されるが、その義務違反が一部の労働者との間で生じたにすぎない場合等に、これを分割無効の原因とするのは相当ではなく、(略)5条協議義務違反があった場合には、一定の要件のもとに、労働契約の承継に異議のある労働者について、分割会社との間で労働契約の承継の効力を争うことができるようにして個別の解決が図られるべきものである。(略)労働者が5条義務違反を主張して労働契約の承継の効果を争うことができるのは、このような会社分割による権利義務の承継関係の早期確定と安定の要請を考慮してもなお労働者の利益保護を優先させる必要があると考えられる場合に限定されるというべきである。(略)分割会社が、5条協議を全く行わなかった場合若しくは実質的にこれと同視し得る場合、または、5条協議の様態、内容がこれを義務づけた上記規定の趣旨を埋没するものであり、そのため、当該労働者が会社分割により通常生じると想定される事態がもたらす可能性のある不利益を超える著しい不利益を被ることとなる場合に限り、(略)分割会社との関係で、労働契約の承継の効果を争うことができるものと解するのが相当であるというべきである。

③ 最高裁

特定の労働者との関係において5条協議が全く行われなかったときには、当該労働者は(略)労働契約承継の効力を争うことができるものと解するのが相当である。また、5条協議が行われた場合であっても、その際の分割会社からの説明や協議の内容が著しく不十分であるため、法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、分割会社に5条協議義務の違反があったと評価してよく、(略)労働契約承継の効力を争うことができるというべきである。

- 平成13年4月から商法等改正法(会社分割制度の導入)に併せて労働者保護の観点から労働契約承継法が施行されているが、会社分割に係る商法中の労働者保護からの観点の規定として、法案審議時に以下のように説明されている。

【平成12年4月25日衆議院法務委員会会議録(抄)】

- 与謝野委員 しかし、会社分割に伴って労働者の権利が不当に侵害されないように、商法改正法案上どのような手当てをしているのかという疑問がございますが、その点を明確にお答えいただきたいと思います。
- 細川政府参考人(法務省民事局長) 先ほど申し上げましたように、商法中においても、商法の原理原則に沿うものにつきましては、労働者保護という観点からの規定を置いているわけでございます。
まず第一として、会社分割の対象を営業(※1)といたしております。対象を営業単位とすることによりまして、会社の財産の個々別々の切り売りによって会社が解体されるということがないようにしておるわけでございます。
それから、分割の対象を営業といたしまして、分割計画書等に分割により承継される労働契約上の使用者の地位を記載することによりまして、営業に従事する労働者に対する契約上の地位が、分割によって営業を承継する会社に営業とともに承継されることとなるわけでございます。
それから、先ほど申し上げましたように、各分割する会社あるいは営業を承継する会社が、分割によって債務の履行の見込みがなくなるような場合には、分割を認めない(※2)こととしております。
それから、債権者保護手続を設けることとしておりまして、労働契約から生じた未払い賃金債権、社内預金債権、既に勤務した期間に対応する退職金債権等を有する労働者については、この債権者保護手続により保護を受けることができるわけでございます。そして、この債権者保護手続の対象である債権者として、労働者は分割に対する異議を述べる機会を与えられますし、異議を述べた場合には、弁済、担保の提供等を受けることができることといたしておるわけでございます。
それから、分割に伴う労働契約の承継につきましては、「別に法律で定める。」ということを附則の上で明らかにして、両者の法律関係の一体関係を明らかにしているわけでございます。(後略)

(※1) 会社法では、平成17年改正前商法において「営業」譲渡といわれていたものを、「事業」の譲渡と改めている。

(※2) 平成17年改正前商法では、会社分割の当事会社に「債務ノ履行ノ見込アルコト及其ノ理由」の開示が必要とされており(改正前商法374の2 I ③、374の18 I ③)、「債務の履行の見込みのないこと」は、会社分割の無効事由になると解釈されていたが、会社法及び同施行規則においては、会社分割の法的安定を図る観点から、事前開示事項は「債務の履行の見込みに関する事項」と改められ(会社法782 I、794 I、803、会社規則183⑥、192⑦、205⑦)、債務の履行の見込みがないことは会社分割の無効事由ではなくなっている(学説上は反対説あり)。

1 組織の変動と労働関係の概要

2 労働契約承継法の概要

3 会社以外の法人類型における分割法制導入
の検討状況

※下線は労政担当参事官室にて追記

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)(抄)

第二 3つのアクションプラン 二. 戦略市場創造プラン

テーマ4-① 世界に冠たる高品質な農林水産物・食品を生み出す豊かな農山漁村社会

(3)新たに講ずべき具体的施策 i)生産現場の強化

② 農業委員会・農業生産法人・農業協同組合の一体的改革

下記の事項等の改革を「規制改革実施計画」(平成26年6月24日閣議決定)に沿って実施する。

ウ)農業協同組合の見直し

(前略)…さらに、単協・連合会組織の分割や株式会社、生協等への転換ができるようにする。

規制改革実施計画(平成26年6月24日閣議決定)(抄)

4. 農業分野 (2) 個別措置事項 ④ 農業協同組合の見直し

No	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管
18	組織形態の弾力化	単協・連合会組織の分割・再編や株式会社、生協、社会医療法人、社団法人等への転換ができるようにするための必要な法律上の措置を講じる。(後略)	平成26年度検討・結論、法律上の措置が必要なものは次期通常国会に関連法案の提出を目指す。(後略)	農林水産省 金融庁

農林水産業・地域の活力創造プラン(農林水産業・地域の活力創造本部)

(平成25年12月10日決定、平成26年6月24日改訂)(抄)

Ⅲ 政策の展開方向 5. 農業の成長産業化に向けた農協・農業委員会等に関する改革の推進

(1) 農協改革

加えて、単位農協の事業の対象者(担い手農業者・兼業農家・地域住民)が複雑化する中で、それぞれのニーズに応じて事業を適切に運営する観点から、必要な場合には、JAの組織分割や、組織の一部の株式会社・生活協同組合等への転換ができるようにする。

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)(抄)

※下線は労政担当参事官室にて追記

第二 3つのアクションプラン

二. 戦略市場創造プラン

テーマ1 国民の「健康寿命」の延伸

(3)新たに講ずべき具体的施策

i)効率的で質の高いサービス提供体制の確立

② 医療法人制度に関する規制の見直し

以下の事項について、年内に検討し、その結果に基づいて、制度的措置を速やかに講ずる。

・医療法人の分割

会社法の会社分割と同様のスキームを医療法人について認める。

産業競争力会議 医療・介護等分科会中間整理(平成25年12月26日)(抄)

1 効率的で質の高いサービス提供体制の確立

(2) 医療法人制度に関する規制の見直し

以下の事項について実現するよう、平成26年中に検討し、その結果に基づいて、制度的措置を速やかに講じる。

①医療法人の合併規制等の見直し

地域で必要な医療を確保するため病床機能の分化・連携を推進する観点から、会社法の会社分割と同様のスキームを医療法人について認めるとともに、社団医療法人と財団医療法人の合併を認める。