

厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」
EU・ドイツの事業移転における雇用・労働条件の承継について

2015.6.16 橋本陽子（学習院大学）

はじめに

1972年 ドイツ民法典 613a 条の制定：事業移転時の労働関係の自動承継ルールが導入。「解雇制限法の欠缺を埋めるため」(判例)

1977年 2月 14日「企業、事業所又は企業又は事業所の一部の移転における労働者の請求権の確保に関する構成国の法規定の調和のための欧州理事会指令」77/187/EEC(OJ 1977 L 61/26)→1998年 6月 29日の指令 98/50/EC(OJ 1998 L 201/187)および2001年 3月 12日の指令 2001/23/EC(OJ 2001 L 82/16)で改正。

同指令の目的：「移転のみを理由に承継された労働者の地位が不利益になることを防止するため」(欧州司法裁判所の判例)

1. 「事業移転」の定義・判断基準

(1)「同一性を保持した経済的組織体 (economic entity, entité économique, wirtschaftliche Einheit) の移転」(指令 1 条 1 項 b))

移転の法形式を問わず、二者間に何らかの法的関係がある場合だけでなく、旧使用者と新使用者との間に法的関係がない「委託先の変更」も「事業移転」に含まれる。



(2)判断基準

Spijkers 事件(欧州司法裁判所 1986年 3月 19日先決裁定, Case 24/85, [1986]ECR I1119)

「事業の同一性の保持」が決め手であり(先決裁定 11 段)、「事業の種類、建物および動産等の有体資産の移転の有無、移転時における無体資産の価値、労働者の大半が新使用者に承継されたかどうか、顧客の承継の有無、活動の類似性の程度、操業が中断した期間のあらゆる事情を考慮しなければならず、単独で決め手となる要素はない」(先決裁定 13 段)。

Süzen 事件(欧州司法裁判所 1997年 3月 11日先決裁定, Case C-13/95, [1997]ECR I -1259)

「一定の労働集約部門(labour-intensive sectors)においては、恒常的に共通の活動に従事する労働者集団が経済的組織体を構成しうるので、新使用者が単に当該活動を追求するだけではなく、従前の受託者によって当該課題に割り当てられた従業員の大部分を、その数および技能の点において、承継する場合には、かかる組織体が承継後もその同一性を保持しうることが承認されなければならない。このような場合には、…新使用者は、譲渡人の活動または一定の活動を恒常的に行うことが可能となるような資産の集合を承継したのである」(先決裁定 15～21 段)。

ドイツ連邦労働裁判所の用いていた「(事業手段の) 自己の経済的利用(eigenwirtschaftliche Nützung)」および「組織的独立性 (organisatorische Selbständigkeit)」という独自の判断基準は欧州司法裁判所によって否定された。

Güney-Görres 事件(欧州司法裁判所 2005年 12月 15日先決裁定, Case C-232/04 and C-233/04,

[2005]ECR I -11237)

空港の手荷物検査の委託先変更が問題になった事案で、必要な機材はすべて国が提供していた場合において、旧受託者から新受託者への事業手段の譲渡の認定にあたり、「自己の経済的利用のための事業手段の譲渡」であることは必要ではないと判断された。「事業手段の自己の経済的利用」とは、受託者が委託者から請け負った仕事以外の独自の顧客のための仕事を遂行するために事業手段を利用することを意味していた。

Klarenberg 事件(欧州司法裁判所 2009 年 2 月 12 日先決裁定, Case C-466/07, [2009]ECR I -803)

ドイツでは、譲渡された事業（の一部）がそのまま活用されるのではなく、譲受人の既存の事業所の事業所に組織的に編入される場合には、事業譲渡の存在は認められないという「組織的独立性 (organisatorische Selbständigkeit)」という判断基準が用いられていたが、欧州司法裁判所は、組織的独立性が失われたからといって、経済的一体性が失われるわけではなく、「譲渡された生産要素間の機能的関連性が保持され、同一または同種の経済的活動を遂行するために、譲受人がこれら要素を利用することが可能であるならば、指令 2001/23 号 1 条 1 項 a および b は適用される」と判断した（先決裁定 53 段）。

2. 労働条件の承継

(1) 集団的協定(=労働協約および事業所協定)による労働条件の変更：

譲受人に他の労働協約または事業所協定が適用されている場合、譲渡人の下で適用されていた労働協約または事業所協定に基づく労働条件は承継されない(民法典 613a 条 1 項 3 文)。

(i) 譲受人の労働協約による労働条件の変更

この場合、判例によって、双方の協約拘束性(=譲受人が使用者団体に加盟し、かつ労働者が組合に加盟していること)が必要であると解されている。協約拘束性は、一般的拘束力でもよく(労働協約法 5 条または労働者送出し法 8 条)、労働者にとって不利益な労働条件でもよい。この場合、後法が先法に優先するため(「変更原則 [Ablösungsprinzip]」)、有利原則は適用されない。しかし、労働者が、事業移転の前に譲受人に適用される労働協約の締結組合に加盟していなければならないので、通常は、労働者は加入組合を替えることになる。

(ii) Scattolon 事件(欧州司法裁判所 2011 年 9 月 6 日先決裁定, Case C-108/10, [2011]ECR I -7491)による動揺？

公務部門における学校の清掃部門の外注化の事案で、大臣の命令に基づき、原告の 20 年間の勤続が、新協約では 9 年に換算された点が問題になった。欧州司法裁判所は、新協約の適用によって、労働条件が不利益になる場合には、指令 3 条の目的に反すると判断した。→ドイツでは、欧州司法裁判所は、個別法上の権利と集団法上の権利を区別していないと批判。本先決裁定以降、協約の変更の場合にも、変更原則ではなく、有利原則が適用されるべきかが議論されている。

(iii) 譲受人の事業所協定による不利益変更が許容された例：

ドイツ連邦労働裁判所 2012 年 3 月 13 日判決, —1 AZR 659/10—, NZA 2012, 990-992.

譲渡人の事業所協定に基づく請求権(本件で問題となった特別手当は、事業所組織法 87 条 1 項 10 号に基づく共同決定事項であった)は、譲受人の事業所協定によって変更できると判断された。民法典 613a 条 1 項 2 文の規定は「当法廷の判例によれば、かかる規定に基づき承継される請求権は、民法典 613a 条 1 項 3 文に従えば、譲受人において締結された事業所

協定によって変更できると目的論的に縮小解釈される。なぜならば、今や個別法上労働関係の内容として妥当する集团的協定における規制の内容は、譲受人に承継されたとしても、もはや保護されないからである」(判決 17 段)。

(iv)「交差変更(Überkreuzablösung)」の禁止。

ドイツ連邦労働裁判所 2010 年 4 月 21 日判決, - 4 AZR 768/08 -, BAGE 134, 130-146.

フランクフルト空港で両替業務を受託していた企業が交替することになり、原告の雇用は新受託者に承継されたが、新受託者の事業所協定によって、事業所協定の有効期間中は昇給が行われない旨定められた。原告は、勤続 10 年目に認められる協約上の昇給請求権を主張した。

連邦労働裁判所は、譲渡人との労働関係において、双方の協約拘束性に基づく賃金労働協約が適用されていた場合には、民法典 613a 条 1 項 2 文に基づき労働関係に移転された協約規制は、民法典 613a 条 1 項 3 文に基づき、譲受人において妥当する不利益な事業所協定によって変更されないと判示した。「被告(譲受人)は、協約に拘束されていないので、他に適用されるべき集团的規制はなく、…民法典 613a 条 1 項 2 文が適用される。被告に移転された当該労働協約の義務には、より長い勤続に基づくより高い賃金支払い義務も含まれる」(判決 49 段)。

→労働協約の個別契約における援用については、民法典 613a 条 1 項 1 文の原則が適用される。

(2)個別契約による労働条件の変更

(i)包括承継の原則

原則：事業移転後 1 年間は変更できない (民法典 613a 条 1 項 1 文および 2 文)。

例外：

①労働協約または事業所協定が 1 年経過前に強行的効力を失う場合(民法典 613a 条 1 項 2 文の反対解釈)。事業移転の前に解約され、事業移転時には、余後効のみが生じている場合。

②事業移転から 1 年が経過する前に、譲受人および労働者が、他の協約の適用について合意する場合(民法典 613a 条 1 項 4 文)。協約拘束性は必要ではなく、個別契約上の合意で足りる。ただし、協約の適正さの保障(Richtigkeitsgewähr)を確保するため、協約全体の援用でなければならない。この規定の目的は、労働条件の統一性の確保であると解されている。

(ii)動態的(dynamisch)援用条項の問題

例えば、「当該労働関係には、労働者が就労している事業所または事業所の一部について、事業所(または専門的)に妥当するその都度有効な労働協約が適用される」という個別労働契約における援用条項がしばしば問題になってきた。

Werhof 事件(欧州司法裁判所 2006 年 3 月 9 日先決裁定, Case C-458/05, [2006] ECR I -2397)

譲受人が、譲渡人の労働協約に拘束されることは消極的団結の自由の侵害になりうる。

→本先決裁定以降、ドイツ連邦労働裁判所は、動態的(dynamisch)援用とは理解せずに、事業移転の場合には、静態的(statisch)援用条項と解するようになる。

Alemo-Herron 事件(欧州司法裁判所 2013 年 7 月 18 日先決裁定, Case C-426/11, ECCI:EU:C:2013:521)

動態的援用条項について、本件では、譲渡人の協約に拘束されることは労働者には有利

であるため、指令には反しないが、欧州司法裁判所は、「構成国は、譲受人が当該労働協約に関する交渉に参与する可能性がない場合には、事業移転後に締結された労働協約を自動的に（dynamisch）援用する労働契約の条項を譲受人に実施させるよう定めてはならない」と述べた(37段)。指令の目的を労働者の利益と譲受人の利益との「公正な利益調整」であると述べ(25段)、譲受人は、指令3条に関して、基本権憲章16条の企業家の自由、とくに契約自由の枠内で、利益を主張できると述べた(31-33段)。

→本先決裁定に対しては、同指令の目的は労働者の保護であるという批判が強い。

3. 使用者の情報提供義務と労働者の異議申立権(民法典 613a 条 5 項・6 項)

ドイツ連邦労働裁判所 1974 年 10 月 2 日判決, - 5 AZR 504/73 -, BAGE 26, 301-312.

「自己の職場を自由に選択できるという労働者の権利には、誰を使用者として労働関係を基礎づけるかという決定も含まれる。労働関係の人的要素が無視されてはならない」(27段)。

ドイツ憲法裁判所 2011 年 1 月 25 日決定, - 1 BvR 1741/09 -, BVerfGE 128, 157-193.

大学病院の民営化に関する特別法では、研究に従事していない労働者の異議申立権が認められていなかったが、かかる立法は、基本法 12 条 1 項に違反すると判断された。

適法に行われた情報提供後、労働者は、1 ヶ月以内に書面によって異議を申し立てることによって、譲渡人との労働関係を維持することができる。使用者の情報提供が不適法であった場合には、1 ヶ月の期間を徒過して、異議申立権を行使することができる。ただし、権利失効の原則(民法典 242 条)に服する。

(1) 期間徒過後の異議申立権行使が認められた例:

ドイツ連邦労働裁判所 2013 年 11 月 14 日判決, - 8 AZR 824/12 -, AP Nr. 449 zu § 613 a BGB.

情報提供の書面では、譲受人について、「S 有限会社(現在、まだ『第 2 有限会社』という)」とあり、所在地は、「G の C 通り」と示されていたが、情報提供の時点(2008 年 1 月 17 日)で、S 有限会社はまだ設立されておらず、所在地を S に変更して、2008 年 5 月 8 日に S の簡易裁判所で商業登記簿に登録された。事業移転の効力は、2008 年 5 月 1 日に生じ、原告は、S 有限会社で引き続き就労することになった。

S 有限会社(譲受人)は、その後、2011 年 5 月 31 日に S 事業所を閉鎖し、原告は解雇された。S 有限会社は、新設企業であったため、リストラで不利益を受ける労働者への補償金の支払いに関する社会計画の作成義務が免除された(事業所組織法 112a 条 2 項)。連邦労働裁判所は、譲受人が新設企業であることを情報提供しなかったことは、瑕疵のある情報提供であり、原告は、民法典 613a 条 6 項に基づく異議申立権を行使できると述べ、原告と被告(譲渡人)との間の労働関係の存続を認めた。

(2) 異議申立権の失効(Verwirkung)が認められた例

(i) ドイツ連邦労働裁判所 2012 年 3 月 15 日判決, - 8 AZR 700/10 -, AP Nr. 29 zu § 613 a BGB Widerspruch.

原告は、IG メタル(金属産業労組)の組合員であり、1989 年 11 月 13 日から、被告(譲渡人)において就労していた。被告も、金属・電機産業ノルトライン・ウェストファーレン州使用者団体のメンバーであった。原告の労働契約には、「当該労働契約には、該当するノルトライン・ウェストファーレン州鉄鋼、金属、電機およびセントラルヒーティング産業の協約上の規定が適用される」旨の条項が定められていた。

2002 年 6 月 17 日、被告は、原告に、事業所の一部移転に関する情報提供を行い、原告の

労働関係が譲受人に移転される旨通知した。この通知には、「当該移転によって、あなたの労働条件は変更されないこと、とくに、事業所老齢年金への期待は変更されずに継続すること、あなたとの個別契約の合意によって、新しい会社は協約には拘束されないにもかかわらず、あなたには、引き続き、ノルトライン・ウェストファーレン州の金属産業の労働協約が適用されることをとくにお伝えします」と記されていた。

事業移転の効力は、2002年7月1日に生じ、原告の労働関係は、譲受人に承継された。2004年4月15日、金属産業労組ノルトライン・ウェストファーレン州支部は譲受人と企業協約を締結し、同協約には、「2004年の協約締結に基づく請求権は今後認められない」旨の団体協約の適用を排除する規定が定められた。原告は、団体協約における賃上げを譲渡人も実施するよう、2005年、2006年、2007年、2008年と譲渡人に対して要求したが、認められず、2007年、事業所委員会および原告個人の訴えも敗訴した。

原告は、2008年12月15日、被告および譲受人に対して、労働関係の移転に対する異議申立てを行い、2009年5月20日、被告との間の労働関係の存在確認を求めて提訴した。

連邦労働裁判所は、譲受人は協約に拘束されないもので、協約の強行的直律的効力(労働協約法4条1項1文)は失われること、すなわち、個別契約上の労働協約の適用の合意は、譲受人に対しては、静態的(statisch)援用にとどまることを明確に伝えなかったことから、2002年6月17日の情報提供に瑕疵があったことを認めた。しかし、6年半後の異議申立は、時間的にも、また、譲受人に対してのみもっぱら賃上げを要求してきたという事情からも、権利失効の原則の適用が認められると判断した。

(ii) ドイツ連邦労働裁判所 2009年4月2日判決, – 8 AZR 220/07 –, AP Nr. 6 zu § 613 a BGB Widerspruch.

2004年11月1日から、一部事業移転に基づき、原告の労働関係が譲受人に移転した。その後、原告と譲受人は、2005年4月25日に、早期退職のための合意解約を締結したが、2005年5月に譲受人が倒産したため、原告は、2005年6月17日に、事業移転に対する異議申立を行った。

連邦労働裁判所は、2004年10月22日の情報提供の瑕疵を認めた州労働裁判所の判断を維持したが、異議申立権の行使を認めた州労働裁判所の判断は覆し、情報提供から7か月半しか経過していないが、合意解約したという事情から、権利失効の原則が適用されると判断した。

なお、情報提供の瑕疵は、①労働関係の移転について、民法典613a条1項の文言を繰り返しただけで、情報が不十分であること、②民法典613a条2項に基づく連帯債務に関する情報および同条4項に基づく解雇に関する情報が記載されていないことから、肯定されている。

(3) 異議申立権の濫用？

連邦労働裁判所は、従前の労働契約上の権利の確保以外の目的で、事業移転を阻止する目的で集団的に異議申立権が行使された場合には、かかる異議申立権の行使は権利濫用になりうると述べている。

(i) ドイツ連邦労働裁判所 2004年9月30日判決, – 8 AZR 462/03 –, BAGE 112, 124-147.

新聞広告のためのDTP/ISDM部門の譲渡に伴い、承継対象とされた同部門の21人の労働者のうち19人が異議申立を行った。協約において、協約の有効期間中は経営上の理由による解雇をしない旨定められていたため、譲渡人は、異議申立を行った労働者を即時解雇(民法典626条1項)したが、即時解雇は無効と判断された。

(ii) ドイツ連邦労働裁判所 2009 年 2 月 19 日判決, - 8 AZR 176/08 -, BAGE 129, 343-354.

不動産販売部門の譲渡に伴い、承継対象とされた重度障害者である原告の異議申立について、譲受人と有利な条件で労働契約を締結する目的で行われたことは不当な目的であるとはいえないと判断された。

(4) 異議申立後の経営上の理由による解雇

(i) ドイツ連邦労働裁判所 2014 年 5 月 8 日判決, - 2 AZR 1005/12 -, BB 2015, 60-63.

原告は、2009 年 5 月 8 日、事業移転に対して異議を申し立てたところ、就労可能性が失われたことを理由に、2009 年 6 月 23 日に譲渡人から解雇された。原告は、解雇無効の訴えを提起し、事業所組織法 102 条 1 項 3 文に基づく事業所委員会の意見聴取を経していないことを理由に、解雇は無効であると主張した。

連邦労働裁判所は、就労可能性が失われたという原審の判断を維持したうえで、事業移転によって、譲渡人の事業所は譲受人に移転し、譲渡人の下には、異議を申立てた労働者しか残っていなかったのであり、かかる労働者が 5 人いたかどうか不明であるので、事業所は存在しないと述べて、解雇は有効であると判断した。

(ii) ドイツ連邦労働裁判所 2000 年 2 月 24 日判決, - 8 AZR 145/99 -, EzS 2/107.

家具工場を営んでいた被告（譲渡人）は、輸送トラック 18 台と 38 人の労働者を他社に譲渡することにした。運転手であった原告は、1996 年 10 月 11 日に、異議申立を行ったため、被告は、1996 年 12 月 11 日に、1997 年 7 月 31 日に向けて、原告を解雇した。事業所委員会は、当該解雇に異議を述べていた。

1, 2 審は、解雇無効と判断したが、連邦労働裁判所は、解雇有効と判断した。①被告は、工場遠距離輸送を自ら行うことをやめ、同部門を譲渡することにしたことによって、原告が被告の下で工場遠距離輸送の運転手として就労する可能性を失った。工場遠距離輸送を自ら行うことをやめた被告の判断については、司法審査をしないと述べた原審の判断は正当である。②原審が、原告の解雇を回避する可能性がなかったと判断した点も正当である。原告は、配送部門で就労可能性があると主張したが、配送部門でも人員削減が進められていた、③原審が、社会的選択が不当であると判断した点は妥当ではない。原告があげた比較可能な労働者らは、比較可能であるとはいえない。

4. 「永続的で不可避な労働喪失」における事業移転

(1) 再就職支援措置・再就職操短手当

再就職支援措置（Transfermaßnahme）とは、事業所変更*または職業訓練関係の終了後に失業の恐れのある労働者について、①事業所組織法 112 条に基づく利益調整または社会計画において、再就職支援措置を行うことを使用者および事業所委員会が決定し、②再就職支援措置を第 3 者に委託し、かつ③再就職支援措置の実施が保障されている場合に、全費用の 50%、ただし、助成対象となる労働者 1 につき最大 2500 ユーロの助成が使用者に行われる（社会法典第 3 編 110 条）。

*事業所変更（Betriebsänderung）：労働者の相当数に不利益を及ぼす事業所（一部）閉鎖および合併等の措置を意味し、かかる事業所変更を行う場合、労働者を 300 人以上雇用する企業において、使用者は、事業所委員会と協議を行わなければならない、労働者に及ぼす不利益を補償するための協定（社会計画）を締結しなければならない（事業所組織法 111 条および 112 条）。

再就職支援措置に参加する労働者には、再就職支援操短手当（Transferkurzarbeitergeld）が、12カ月を上限として、支給される（社会法典第3編111条）。

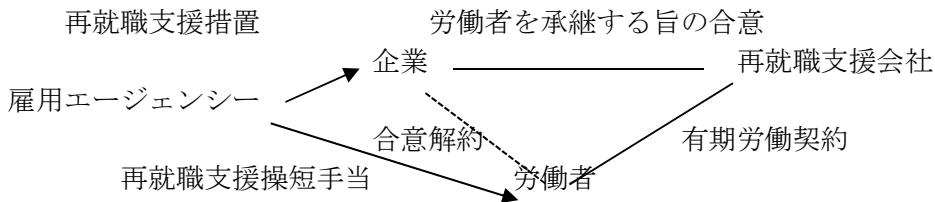
要件：

- ①労働者が賃金喪失を伴う「永続的で不可避な労働喪失」にあること（社会法典第3編111条1項1号）。
- ②「事業所の要件」：とくに労働喪失の認められる労働者らが、解雇を回避し、または編入可能性を改善するために、事業所組織上独立の単位に統合されていること（社会法典第3編111条3項）。
- ③「人的な要件」：とくに労働者が社会保険加入義務を負う就業関係にあること（社会法典第3編111条4項2号）。
- ④再就職操短手当を申請する前に、とくに事業所組織法112条に基づく利益調整または社会計画に関する交渉において、使用者および事業所委員会が雇用エージェンシーの助言を求めていること。

(2) 再就職支援会社をめぐる法的問題

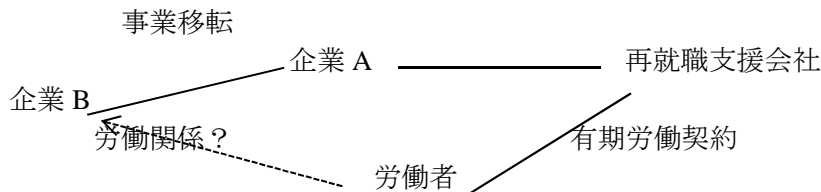
再就職支援会社への転籍は、通常、企業、再就職支援会社および労働者の3者が当事者となって、労働者が企業との労働関係を合意解約し、引き続き、労働者と再就職支援会社との間に再就職支援操短手当の受給の上限期間である12ヵ月までの有期労働契約を締結する旨の契約（3者契約）を締結することによって行われる。

図1 再就職支援措置・再就職操短手当の当事者の法律関係



再就職支援措置については、事業移転法理との関係について紛争が生じることがある。再就職会社に転籍後、元の企業（図2の企業A）が他社（図2の企業B）に譲渡され、再就職支援会社に転籍した労働者の一部が企業Bに採用された場合、採用されなかった労働者が、再就職支援会社への転籍を経なければ、民法典613a条に基づいて、企業Bに雇用が承継されたところ、いったん転籍に応じたために自動的に雇用が承継されなくなってしまったことは、民法典613a条の潜脱であり、企業Aを退職する旨の合意が無効となるかが問題となる。

図2 再就職支援会社と事業移転



ドイツ連邦労働裁判所1998年12月10日判決，—8 AZR 324/97—，BAGE 90, 260-273.

当該事業所から永続的に退出する旨の合意解約は有効であるが、ポスト自体は存続する

にもかかわらず、単に労働関係の継続性を失わせるために行われる合意解約は法の潜脱として無効であると述べたうえで、再就職支援会社に転籍する旨の 3 者間契約を締結してから約 1 ヶ月後に事業移転が行われたという事案において、労働者らは、3 者間契約の締結によって、社会法上のメリットに加えて、再就職支援会社の下で新しい労働関係を探す機会を得ることができたのであり、単に労働関係の継続性を失わせるためだけに合意解約が行われたとはいえず、3 者間契約は有効であると判断した。

むすび

邦語参考文献

- 荒木尚志「EU における企業の合併・譲渡と労働法上の諸問題—企業譲渡指令にみる EC 労働法の一断面—」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』東大出版会（1998 年）81 頁。
- 金久保茂『企業買収と労働者保護法理』信山社（2012 年）。
- 毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』中央経済社(2013 年)、第 2 編第 1 章 EU 法(橋本陽子)、同第 2 章ドイツ法(松井良和、根本到、高橋賢司)。
- 高橋賢司「ドイツ法における事業承継と企業再編法」季労 222 号(2008 年)82 頁。
- 塚田奈保「企業組織の変動と労働関係—ドイツ法における労働関係の強行的移転の検討—」本郷法政紀要 9 号（2000 年）39 頁。
- 中内哲「会社分割時における労働者の異議の申立権の行使—ドイツ法との比較・検討の試み」西村健一郎ほか編『新時代の労働契約法理』信山社（2003 年）297 頁。
- 成田史子「企業組織再編と労働関係の帰趨—ドイツ法における実体規制・手続規制の分析—」日本労働法学会誌 122 号（2013 年）137 頁。
- 成田史子「企業組織再編における労働関係の移転」日本労働研究雑誌 607 号（2011 年）95 頁。
- 成田史子「ドイツにおける事業譲渡・分割時の労働関係自動移転法理の史的展開」日独労働法協会会報 12 号(2011 年)9 頁。
- 根本到「ドイツにおける事業移転に対する労働者の異議申立権」労働法律旬報 1657 号（2007 年）28 頁。
- 春田吉備彦「ドイツにおける企業再編と労働法」日本労働法学会誌 106 号（2005 年）187 頁。
- 松井良和「ドイツにおける組織再編時の異議申立権の規範的根拠」法学新報 121 巻 7・8 号（2014 年）533 頁。
- 松井良和「ドイツにおける公的部門の事業・業務再編と労働者保護」日本労働法学会誌 124 号（2014 年）143 頁。
- 松井良和「企業グループ内の労働者配置と配置先企業の事業移転—Albron Catering 事件 (EuGH Urt. vom 21.10.2010, NZA 2010, S. 1225)の検討—」日独労働法協会会報 13 号(2012 年)25 頁。
- 本久洋一「EU 法における企業組織変更と労働関係」連合総合生活開発研究所『企業組織等の再編に伴う労働者保護法制に関する調査研究報告書』（2000 年）101 頁。

関連条文(試訳)

1. 「企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の移転時における労働者の請求権の保障に関する構成国の法規定の調和に関する欧州理事会指令」(2001/23/EC, OJ 2001 L 82/16)

* 訳出にあたり、本久洋一訳(連合総合生活開発研究所『企業組織等の再編に伴う労働者保護法制に関する調査研究報告書』(2000年)205頁以下を参考とした。

* 指令 98/50/EC で追加された部分(第4章終結規定を除く)を太字で示した。

第1章 適用範囲および定義

1条

1a) 本指令は、契約上の移転(legal transfer; cession conventionnelle; vertragliche Übertragung)または合併による、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の他の所有者への移転(transfer; transfert; Übergang)に適用される。

b) a) および本条の他の規定を留保して、経済的に主要な活動または副次的活動の追求のための資源の組織的関連性という意味において、その同一性(identity; identité; Identität)を保持する経済的組織体(economic entity; entité économique; wirtschaftliche Einheit)の移転が、本指令にいう移転とみなされる。

c) 本指令は、当該企業が利潤を追求するの否かを問わず、経済活動を行なう公的および民間の企業に適用される。行政官庁の再編過程における任務の委譲または行政任務の他の官庁への委譲は、本指令にいう移転にあたらぬ。

2. 本指令は、移転先の企業、事業所もしくは企業または事業所の一部が条約の空間的適用範囲に存する場合に適用可能である。

3. 本指令は、船員には適用されない。

2条

1. 本指令では、以下の概念規定が適用される。

a) 「譲渡人」と、第1条第1項にいう譲渡に基づき、所有者として、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部から退出した、あらゆる自然人または法人である。

b) 「譲受人」とは、第1条第1項にいう譲渡に基づき、所有者として、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部に加わった、あらゆる自然人または法人である。

c) 「労働者の代表者」または類似の文言は、構成国の法規定または実務に基づく労働者代表である。

d) 「労働者」とは、当該構成国において個々の国家法である労働法上保護されるすべての者である。

2. 本指令は、労働契約または労働関係の概念規定に関する個々の国家法に抵触するものではない。

構成国は、下記の理由のみに基づき、労働契約および労働関係を本指令の適用範囲から除外してはならない。

a) 一定の労働時間しか給付を行なわない、または行ない得ないこと、

b) 1991年6月25日の有期労働関係または派遣労働関係による労働者の安全および健康保護の改善のための措置の補完に関する理事会指令 91/383/EEC 第1条第1号にいう有期労働契約第1条第1号にいう有期労働契約に基づく労働関係であること、

c) 指令 91/383/EEC 第1条第2号にいう派遣労働関係であること、および譲受企業または譲受事業所にかかる企業または事業所の一部もしくは派遣企業の一部が使用者であること。

第2章 労働者の請求権および権利の保障

第3条

1. 移転時に存在した労働契約または労働関係から生じる譲渡人の権利および義務は、移転に基づき、譲受人に移転する。

構成国は、譲渡人および譲受人が、移転前に労働契約または労働関係によって生じた、または移転時に存在した義務について、移転後に連帯責任を負うよう規定することができる。

2. 構成国は、譲渡人が譲受人に対して、譲渡人がかかる権利および義務を移転時に知り、または知るべきであった場合には、本条に基づき譲受人に移転するあらゆる権利および義務について報告するために、適切な措置をとることができる。譲渡人がかかる報告を行なわなかった場合であっても、かかる不作為によって、かかる権利および義務の移転並びにかかる権利および義務に関する労働者の譲受人および（または）譲渡人に対する請求権は影響を受けない。

3. 移転後は、譲受人は、集团的協定において合意された労働条件を、かかる集团的協定の解約または期間満了、もしくは、他の集团的協定が発効または適用されるまで、かかる協定が譲渡人について定めていたのと同様に遵守する。

構成国は、労働条件の遵守される期間を限定することができる。ただし、これは 1 年以下であってはならない。

4. a) 構成国が、異なる定めをおかないかぎり、第 1 項および第 3 項は、構成国の法定の社会保障制度の枠外の企業または企業横断的な付加的保障制度に基づく、老齢、障害または遺族のための給付に対する労働者の権利には適用されない。

b) 構成国は、a) に基づき、第 1 項および第 3 項が a) に掲げる権利に適用されることを定めない場合には、労働者および移転時にすでに譲渡人の事業所から退出した者の利益保護のために、a) に掲げる追加的保障制度に基づく老齢給付（遺族給付も含む）に対する期待権に関して、必要な措置を行なう。

第 4 条

1. 企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の移転は、それ自体で、譲渡人または譲受人にとって解雇事由とはならない。かかる規定は、雇用の領域における変化をそれ自体で生じるような経済的、技術的または組織的理由に基づく何らかの解雇を妨げるものではない。

構成国は、前段を、解雇制限に関する構成国の法規定または実務が適用されない、限定的な労働者集団には適用しないことを定めることができる。

2. 移転が労働者の労働条件を本質的に不利益に変更するために、労働契約または労働関係が終了する場合には、労働契約または労働関係の終了が使用者によって行なわれたことが前提とされる。

第 5 条

1. 構成国が異なる定めをおかないかぎり、第 3 条および第 4 条は、譲渡人に対して管轄官庁（管轄官庁によって授権された破産管財人も含む）の監督下に倒産手続または類似の手続が開始された、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部には適用されない。

2. 第 3 条および第 4 条が倒産手続（かかる手続が財産の清算のために開始されたものであるかを問わない）における譲渡人に対する移転にも適用され、かつかかる手続が管轄官庁（国内法に基づき一定の破産管財人も含まれる）の監督下にある場合には、構成国は、以下のことを規定することができる。

a) 第 3 条第 1 項にかかわらず、移転または倒産手続開始前に満期になった譲渡人の労働契約または労働関係に基づく債務は、当該構成国の法に基づくかかる手続が、1980 年 10 月 20 日の使用者の支払不能時における労働者の保護に関する構成国の法規定の調和に関する理事会指令 80/987/EEC 号によって定められた保護と少なくとも同等であるかぎり、譲受人に譲渡されないこと、および（または）、

b) 譲受人、譲渡人または自己の権限を行使する者および労働者代表は、現行法または現行

実務がこれを許容する場合、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の存続およびこれにより雇用確保に資する労働条件の変更を合意することができる。

3. 構成国は、第 2 項 b) を、かかる苦境の存在が管轄官庁によって承認され、かつ裁判所の監督の可能性が存在し、国内法がかかる規定を 1998 年 7 月 17 日に既に有している場合には、譲渡人が各国法に基づき困難な経済的状况にある譲渡にも適用することができる。

委員会は、2003 年 7 月 17 日に、本規定の効果に関する報告書を提出し、必要な提案を理事会に行なう。

4. 構成国は、労働者に本指令に定める権利を確保するため、倒産手続が濫用的な方法で利用されないように、必要な措置を行なう。

第 6 条

1. 企業、事業所もしくは企業または事業所の一部が、その独立性を維持するかぎり、移転に関係のある労働者の代表者または代表の法的地位および機能は、労働者代表の構成のための条件が満たされているかぎり、かかる代表者または代表が譲渡時より前に法および行政規定または合意に基づき存在していたものと同一の条件で維持される。

第 1 文は、構成国の法および行政規定または実務に基づき、または関係する労働者の代表との合意によって、新しい労働者代表者の選出または新しい労働者代表の形成のための条件が満たされている場合には適用されない。

譲渡人に対して、管轄官庁（管轄官庁によって授権された破産管財人も含む）の監督下に、譲渡人の財産の清算を目的とする倒産手続または類似の破産手続が開始されたときは、構成国は、移転に関係のある労働者が新しい労働者代表者の選出または任命まで適切に代表されることを確保するために必要な措置を行なうことができる。

企業、事業所もしくは企業または事業所の一部がその独立性を維持しないときは、構成国は、移転前に代表されていた移転に関係のある労働者が、新しい労働者代表の選出または任命のために必要な期間について、構成国の法または実務に調和して引き続き適切に代表されるよう、必要な措置を実施する。

2. 移転に関係のある労働者の代表の委任が移転によって消滅したときは、代表には、構成国の法および行政規定または実務に基づき定められる保護措置が引き続き適用される。

第 3 章 情報および協議

第 7 条

1. 譲渡人および譲受人は、移転に関係のある労働者の代表に、以下の情報を提供する義務を負う。

— 移転の時期または予定されている時期、

— 移転理由、

— 労働者に及ぼす移転の法的、経済的および社会的帰結、

— 労働者に関して予測される措置。

譲渡人は、自己の労働者代表にかかる情報を移転が行なわれる前に適時に提供する義務を負う。

譲受人は、自己の労働者の雇用および労働条件が移転によって直接影響を受ける場合には、労働者代表にかかる情報を適時に提供する義務を負う。

2. 譲渡人または譲受人が、自己の労働者に関する措置を考慮するときは、譲渡人または譲受人は、合意を得るために、自己の労働者代表と適時にかかる措置について協議する義務を負う。

3. 労働者に関して行なわれるべき措置に関する判断を得るために、労働者代表が仲裁委員会を招集できる旨の法および行政規定を定めている構成国は、第 1 項および第 2 項に基づく義務を、行なわれた譲渡が大半の労働者に著しい不利益がもたらされうる事業譲渡であ

る場合に限定することができる。

情報提供および協議は、少なくとも、労働者に予測される措置に拡張されなければならない。

情報提供および協議は、第 1 文に掲げる事業所変更の実施の前に適時に行なわれなければならない。

4. 本条に定める義務は、移転に至った決定が、使用者または使用者を支配する企業によって行なわれるかどうかを問わず適用される。

本指令に定める情報提供および協議義務違反については、情報提供が使用者を支配する企業によって行なわれなかった、という異議申立は考慮されない。

5. 構成国は、第 1 項、第 2 項および第 3 項に掲げる義務を、雇用される労働者数に関して、労働者代表としての委員会の選出または任命の要件を満たす、企業または事業所に限定することができる。

6. 構成国は、当該労働者がその意思にかかわらず企業または事業所において労働者代表が存在しない場合について、以下の事項について事前に情報提供が行われるよう定める。

—移転の時点または予定されている時点、

—移転理由、

—移転が労働者に及ぼす法的、経済的および社会的帰結、

—労働者に予測される措置。

第 4 章 終結規定

第 8 条 本指令は、労働者により有利な法または行政規定を適用、または公布し、もしくは労働者にとってより有利な集団的協定および労働者にとってより有利な他の社会的パートナーの間で締結された合意を促進し、または許容する構成国の可能性を制約するものではない。

第 9 条 構成国は、本指令から生じる義務が遵守されておらず自分たちが不利益に取り扱われていると考えるすべての労働者および労働者代表に、場合によっては他の管轄官庁がその請求を取り扱った後に裁判手続に訴える可能性を付与するために必要な規定を自己の国内の法制度に導入する。

第 10 条 委員会は、2006 年 7 月 17 日に本指令の規定の効果が検討された報告書を理事会に提出する。委員会は、場合によっては必要な改正提案を行う。

第 11 条 構成国は、本指令に服する分野で公布する法および行政規定の文言を委員会に報告する。

第 12 条 付録 I A に掲げる指令によって変更された指令 77/187/EEC 号は、付録 I B に掲げる実施期限に関する構成国の義務にかかわらず、破棄される。

破棄された指令の援用は、本指令の援用とみなされ、かつ付録 II における対照表に基づき解釈される。

第 13 条 本指令は、EC 官報に公表されて 20 日後に発効する。

第 14 条 本指令は、構成国を名宛人とする。

2. 民法典(Bürgerliches Gesetzbuch: BGB)

1896 年 8 月 18 日制定(RGBl. I, S. 195)、現行法は、2002 年 1 月 2 日公布(BGBl. I, S. 42, ber. S. 2909 und BGBl. 2003 I S. 738)。

第 613 a 条 事業移転の場合の権利及び義務。

(1) ¹ 事業所又は事業所の一部が法律行為に基づいて他の所有者に譲渡されるときは、かかる所有者には、移転の時点で存在する労働関係から生じる権利義務が帰せられる。² かかる権利及び義務が、労働協約の法規範又は事業所協定によって規制されるときは、それら

は新所有者と労働者との間の労働関係の内容となり、譲渡時から 1 年が経過する以前に労働者に不利に変更されてはならない。³第 2 文は、新所有者における権利及び義務が、他の労働協約の法規範又は他の事業所協定によって規制されている場合には適用されない。⁴労働協約又は事業所協定がもはや適用されず、又は、双方の協約拘束性が欠如している場合、他の労働協約の適用範囲において新所有者と労働者との間で当該労働協約の適用について合意されたときは、第 2 文に基づく期限が経過する前に、権利及び義務を変更することができる。

(2) ¹従前の使用者は、第 1 項に基づく義務が移転時以前に発生したものであり、かつ、この時点から 1 年が経過する前に満期になった場合には、かかる義務に対して新所有者とともに連帯債務者として責任を負う。²かかる義務が移転時以後に満期となる場合には、従前の使用者は、移転時に満期となったその算定期間の一部に相当する範囲においてのみ責任を負う。

(3) 第 2 項は、法人又は人的会社が組織変更によって消滅する場合には適用されない。

(4) ¹事業所又は事業所の一部の移転を理由とする従前の使用者又は新所有者による労働者の労働関係の解約告知は無効である。²その他の理由による労働関係の解約告知に対する権利は妨げられない。

(5) 従前の使用者又は新所有者は、移転に関する労働者に対して、移転前に書面により以下の事項について情報提供を行わなければならない。

1. 移転の時期又は計画されている時期、
2. 移転の理由、
3. 移転が当該労働者に及ぼす法的、経済的かつ社会的帰結、
4. 当該労働者について予測される措置。

(6) ¹労働者は、第 5 項に基づく情報提供の到達後 1 ヶ月以内に、労働関係の移転に対する異議を書面によって申し立てることができる。²異議は、従前の使用者又は新所有者に対して行うことができる。

3. 組織変更法(Umwandlungsgesetz)

Vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I, S. 3210, ber. 1995 S. 428)

第 323 条 解雇法上の地位。(1)分割または一部譲渡の効力発生前に、第 3 編又は第 4 編に基づき譲渡人との間に労働関係のある労働者の解雇法上の地位は、効力発生の時点から 2 年間について、分割または一部譲渡を理由に不利益に取り扱われるものではない。

(2)合併、分割または財産移転において、変更後に特定の事業所または事業所の一部に配置されることになる労働者の名前を明記する利益調整が成立したときは、当該労働者の配置は、労働裁判所によって重大な瑕疵のみ審査される。

第 324 条 事業移転における権利および義務。民法典第 613a 条第 1 項、第 4 項ないし第 6 項は、合併、分割または財産移転の登記の効力によって影響を受けない。

第 325 条 共同決定権の維持。(1)¹第 123 条第 2 項および第 3 項にいう分割または分社型分割によって、譲渡人において、監査役会への労働者の参加の法律上の要件が失われたときは、分割前に適用された規定が、分割または分社型分割の効力発生後 5 年間適用される。²これは、当該規定が労働者の最低人数を要件とし、かつそれに基づき算定される譲渡人の労働者数が当該最低人数の 4 分の 1 以下になったときには妥当しない。

(2)¹権利主体の分割または一部譲渡によって事業所が分割され、分割によって生じた事業所について、事業所委員会の権利または関与権が失われたときは、事業所協定または労働協約において、かかる権利および関与権の存続について定めることができる。²事業所組織法第 9 条および第 27 条は影響を受けない。

4. 倒産法(Insolvenzordnung)

Vom 5. Oktober 1994 (BGBl I . S. 2866)

第 128 条 事業譲渡。(1)¹第 125 条ないし第 127 条の適用は、利益調整または確認の申請を基礎づける事業所変更が事業譲渡後に行われることによって排除されない。²第 126 条の手続には事業所の譲受人が参加する。

(2)事業移転の場合において、第 125 条第 1 項第 1 文第 1 号に基づく推定または第 126 条第 1 項第 1 文に基づく裁判上の確認は、労働関係の解約告知が事業移転を理由によって行われたものではないことにも及ぶ。

注：倒産法 125 条ないし 127 条は、倒産手続開始後の利益調整および解雇手続の特則を定めている。