

## イギリスにおける企業再編時の労働者保護

2015/06/16 神吉知郁子 (立教大学)

根拠法：

事業譲渡（雇用保護）規則（Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations; TUPE）：2001年統合指令を受けて2006年に改正された。

## 1. 適用要件

「規制対象譲渡（relevant transfer）」：A→B

- ①「サービス提供主体の変更」（SPC）
- ②経済的実体の同一性を維持した「事業譲渡」

## (1) SPC 該当性の判断要素

①変更前後の営業が基本的に同一であること（3条2A項）。これは事実と程度の問題であり、業務の些細な違いは、サービス提供主体の変更を否定することにはならない。また、ここでみるべきは、契約上なされる筈だった営業ではなく、実際に行われた営業である。

②発注者の意図が、サービス提供主体の変更以後、特定の単一のイベントまたは短期間の業務に関するもの以外の当該営業が、譲受人によって行われることにあること（3条3項a号）。

③サービス提供主体の変更が、専ら、あるいは主として、発注者の使用する物品を供給する営業でないこと（3条3項b号）。

## (2) 事業譲渡該当性の判断要素

「経済的実体」：経済活動を遂行する目的を有する、組織化された資源の集合（3条2項,3項）。「利益目的で運営されるか否かにかかわらず、経済活動に従事する公的・民間の事業」を対象とする（3条4項a号）。

「譲渡」：安定的経済実体の承継があるか否かを、労働力や施設の承継などから実質的に判断する。この点、労働集約型の事業に関しては、労働力の過半数が引き継がれなければ譲渡性を認めるのが困難だとされている。

## 2. 効果

### ①自動的承継

・譲渡の直前に A の労働者だった者は、譲渡時から自動的に、従前と同じ労働条件の下で B の労働者となる。

・B は、当該個人に関する労働契約上の権利と責任を承継する。

・A と承認組合との間で締結された、または A のために締結された労働協約は、B に承継される。

・A が譲渡される事業における労働者に関して労働組合を承認している場合で、かつ、譲渡後に、当該事業が B の有する他の事業と区別可能な同一性を維持している場合、B はその労働者に関して当該組合を承認しなければならない。

### ②情報提供・協議

・A は、承認組合または労働者代表に対して、譲渡の帰結について知らせ、B は A に対して、十分な情報提供をしなければならない。

・一定の状況下では、A または B は、承認組合または選挙された労働者代表と、譲渡について協議しなければならない。

### ③解雇からの保護

・譲渡の前後を問わず、労働者の解雇の理由が事業譲渡であった場合、当該解雇は、それが「労働力に変更をもたらす経済的、技術的、または組織的な理由」に基づく解雇に該当する場合でない限り、自動的に不公正解雇となる。

#### (1) 労働契約・労働条件の自動承継

・労働者が「新たな使用者と雇用関係を継続しない自由」は保障される。そのため、労働者が異議を伝えた場合、雇用契約は終了するが、その退職を解雇と取り扱うことはできない(4条8項)。あくまで自主退職のため、剰員整理手当の対象となる解雇ともならない。

・「譲渡された(る)雇用契約の意図的な変更は、その変更の唯一または主たる理由が、当該譲渡自体である場合、無効である」(4条4項)。

→2006年改正による例外設定：無効とならない(4条5項)。

(a) 変更の唯一または主たる理由が、労働力の変更を伴うような、経済的、技術的または組織的な理由(\*ETO事由)であり、変更使用者と労働者が合意している場合か、

(b) 契約上、使用者にそのような変更が許されている場合。

・労働協約から読み込まれた契約条件の変更は、1年以内の不利益変更は許されない。  
→それ以外の、個別契約などによって設定された労働条件については、譲渡からどれくらいの時間が経過すれば譲渡と無関係な契約変更となるかは、ケースバイケースの判断だとされる。規制対象譲渡によって、譲渡対象労働者に実質的不利益となる労働環境の重大な変更があ（りう）る場合、当該労働者は雇用契約を終了したものと扱い、みなし解雇の訴えをおこせる。

## （2）情報提供・協議

### ・譲渡人→譲受人

譲渡対象労働者に対して負っている義務と責任を、譲渡完了 2 週間前までに書面で通知する義務（義務違反に対しては補償金支払）。

### ・譲渡人・譲受人→労働者

規制対象譲渡の前に、適切な労働者代表と協議する十分な時間をとったうえで、規制対象譲渡によって影響を受け得る全ての労働者（譲渡人、譲受人双方の労働者）の代表に対して、譲渡の事実と日時、理由、法的・経済的・社会的帰結などを情報提供しなければならない。そのうえで、影響を受ける労働者の各使用者は、適切な労働者代表と、規制対象譲渡に際してとろうとしている対策について協議しなければならない（13条6項）。情報提供・協議に関する義務違反の救済は金銭解決が原則となり、規制対象譲渡の成否には影響を及ぼさない。

## （3）解雇からの保護

・「規制対象譲渡の前後を問わず、譲渡人または譲受人の労働者が解雇された場合、当該解雇の唯一または主たる理由が当該譲渡自体であった場合」、当該労働者は不公正に解雇されたものとして扱われる（7条1項）。ただし、解雇の唯一または主たる理由が、規制対象譲渡の前後を問わず、ETO事由である場合には、7条1項は適用されない。すなわち、不公正解雇みなしが適用されない（同2項）。

・不公正解雇とみなされた場合：当該解雇も無効とはならない（貴族院）。不公正解雇である旨の宣言と、復職・再雇用命令または補償金裁定で救済。

### ・不公正解雇とみなされなかった場合

→剰員整理解雇に該当する場合：法定剰員整理手当を請求できる。

→剰員整理解雇に該当しない場合：ETO事由の存在と通常解雇としての公正性が焦点となる。