

組織の変動に伴う労働関係に関する研究会
組織の変動に伴う労働者保護

2015年7月28日
日本労働組合総連合会
総合労働局長 新谷信幸

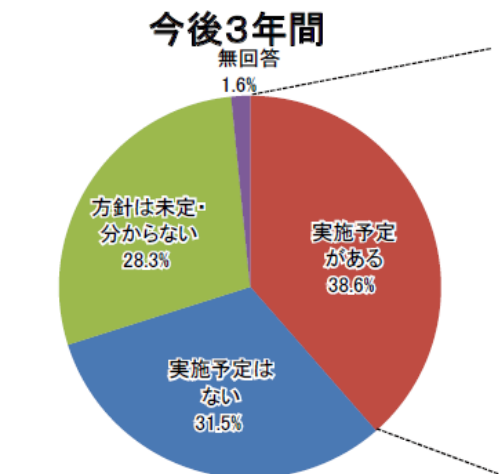
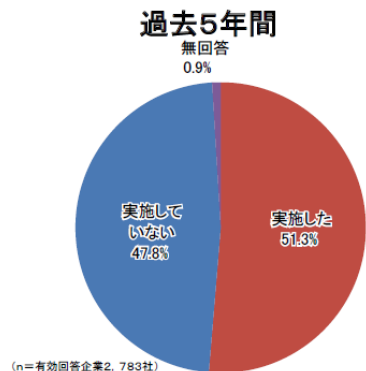
I . 組織変動の現状

1. 組織変動の現状－事業再編の実施状況と今後の見通し－

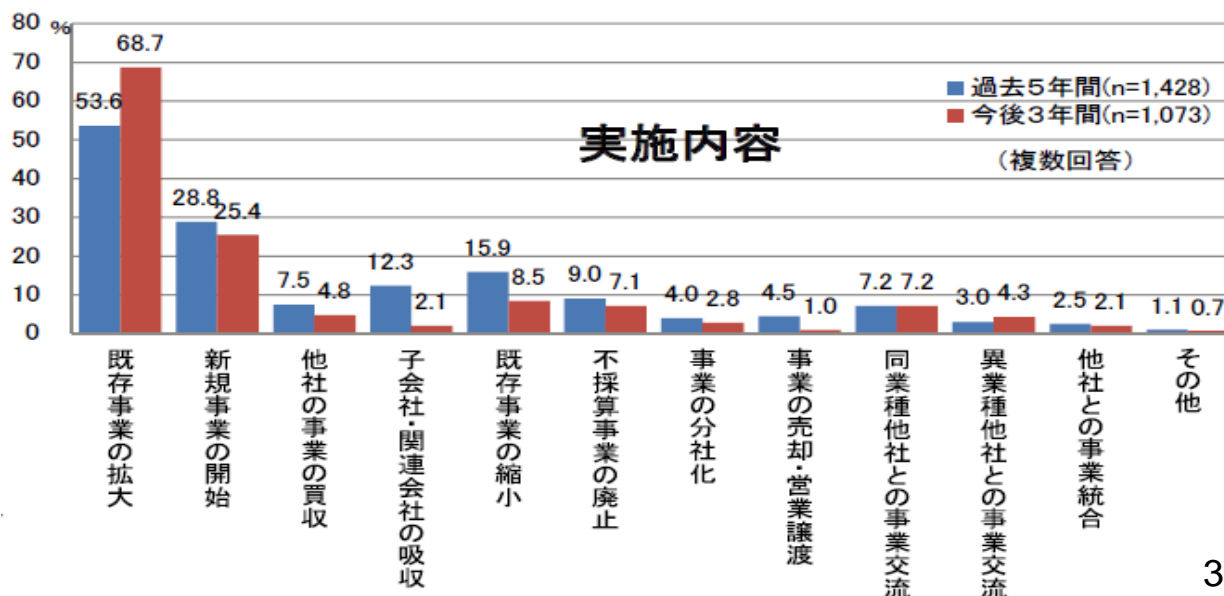
過半数の企業が過去5年間に事業再編を実施し、3分の1の企業が今後3年間に実施予定あり。
内容は、既存事業拡大が多いが、既存事業縮小や不採算事業廃止も1割程度ある

本調査は、JILPT(労働政策研究・研修機構)が、従業員30人以上の企業2万社を対象に実施(有効回答2,783社)。

「過去5年間の事業再編の実施の有無」と「今後3年間の実施予定の有無」を聞き、それぞれ「実施した」「実施する予定」と回答した企業に、その内容を尋ねた結果をまとめたもの



事業再編を「過去5年間で実施した」と回答した企業と「今後3年間で実施予定がある」と回答した企業が実施した(実施予定の)内容



Ⅱ. 企業組織再編における連合の基本的な考え方

1. 組織の変動における労働者保護についての連合の考え方

連合は、2009年7月に

「事業組織の再編における労働者保護に関する法律案要綱(案)」を策定

○「事業組織の再編」とは「事業の移転および業務の移転」をいう

「事業の移転」とは

「一定の経済活動を行うために組織化され、有機的の一体として機能する人的・物的資源のまとまりの全部または一部が、合併、会社分割、事業の譲渡その他法律に定める組織再編の行為または法律行為により、同一性を維持したまま、直接・間接に他の事業主に移ること」をいう

「業務の移転」とは

「事業主が一定の経済活動を行うために組織化された労務で、有機的の一体として機能する人的・物的資源のまとまりにあたらぬものの遂行を、法律行為により、他の事業主に委ねること（「業務の外部移転」）、委ねる事業主を変更すること（「委託先の変更」）、他の事業主から自己の下に移すこと（「外部委託の解消」）」をいう

連合は、「事業移転」と「業務移転」で異なる法規制が必要という考え方

「事業移転」は、基本的に移転二当事者間の問題と理解し、円滑・公正な労働契約の承継を確保することが必要であるのに対し、「業務移転」は、移転元を中核とする三者関係が発生するため、移転元責任の明確化や業務移転に伴う解雇禁止に法的保護の中心を置くことが必要と考えるため。

2. 組織の変動における労働者保護についての連合の考え方



	日本の現行法	連合の「法律案要綱」(案)	EU指令(※)
事業移転(合併・分割・事業譲渡等)時の権利義務の承継	<ul style="list-style-type: none"> ・合併と会社分割は包括承継(全労働者の権利義務が移転先に承継) ・事業譲渡は特定承継(当事者間の合意で特定された労働者のみ承継) 	労働者の労働契約は、移転先の事業主に承継される	営業譲渡日に現に存在する雇用契約又は雇用関係から生じる譲渡会社への権利及び義務は、譲受会社に承継される
事業移転時の労働条件変更	<ul style="list-style-type: none"> ・合併、会社分割での労働条件変更は不可 ・事業譲渡は特定承継なので、大幅な不利益変更のケースも発生する 	包括承継とし、不利益変更の問題は生じない	
事業移転後の労働条件変更		少なくとも移転後1年間、労働条件の不利益変更はしてはならない	
労働者代表等との協議	会社分割に際し、労働者との協議義務	<ul style="list-style-type: none"> ・事業移転・業務移転の双方について、労働者および過半数労組(過半数労組がない場合は過半数代表者)との協議義務 ・移転先または新委託先の事業主に対する団体交渉の誠実応諾義務 	譲渡会社及び譲受会社は、譲渡日、労働者に対して講ぜられる措置を想定する場合には、それぞれの労働者代表と合意に達することを目的として協議(consult)しなければならない
事業移転と労働協約	<p>【会社分割】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規範的部分は、承継会社と労組の間で同一内容の協約が締結されたとみなす ・債務的部分は、労働組合と分割会社が範囲を画定し、計画書に記載すれば設立会社等に承継 <p>【事業譲渡】</p> <p>何ら規定がされていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合への情報提供義務 ・規範的部分は、承継会社と労組の間で同一内容の協約が締結されたとみなす ・債務的部分は、移転元又は現委託先と労組の間で、移転先又は新委託先に承継させる合意があれば承継 	営業譲渡後、譲受会社は、譲渡会社と労働者の間の労使合意により合意されていた諸条件について、それが新たな労使合意の発行により失効しない限り、その終期まで遵守しなければならない

3-1. 組織の変動における労働者保護についての連合の考え方(各論)

「事業の移転」における労働者保護

労働契約の承継

移転元の当該事業に主として従事する労働者の労働契約は、移転先事業主に承継

労働者に対する通知

事業主が、事業移転の時期、理由、労働者への影響等を、労働者に書面で通知

労働契約の承継に対する異議申立

労働者が労働契約の承継に異議申立した場合、労働契約は承継されない

不利益取扱の禁止

労働者が異議申立をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

労働条件の不利益変更の制限

少なくとも移転後1年間、労働契約が承継された労働者の労働条件の不利益変更を禁止

労働債権に関する連帯責任

事業移転後3年以内に移転先事業の消滅により労働契約が解消された場合であって、その消滅に移転元事業主が直接または間接に関与しているときは、移転先事業主と移転元事業主が、それまでに発生した労働債務について連帯責任を負うことを明確化

3-2. 組織の変動における労働者保護についての連合の考え方(各論)

「業務の移転」における労働者保護

解雇の禁止

業務の外部委託を理由とした解雇を禁止

委託先変更時の委託元の雇用確保措置

- ・業務委託先の変更時は、雇用を失う者の労働契約の承継を条件に、委託元事業主が新委託契約を締結しなければならない
- ・業務委託を競争入札で変更する場合、委託元事業主は、委託先変更に伴い雇用を失う者の労働契約の承継を条件とすることを明示しなければならない
- ・委託先変更で雇用を失う者の範囲は、委託元事業主と現委託先事業主が協議して定める。委託元事業主は、現委託先事業主に判断根拠となる資料の要求が可能
- ・手続のない委託先変更や、委託先変更で雇用を失う者の範囲画定が妥当性を欠き雇用を失った者がいた場合、委託元に雇入れ等の雇用確保措置を義務化

委託先解消時の委託元の雇用確保措置

委託元が外部委託を解消し、業務を自ら遂行する場合、それに伴い雇用を失う者の労働契約の承継を義務化

3-3. 組織の変動における労働者保護についての連合の考え方(各論)



労働協約の承継等

労働組合への情報提供義務

事業再編を予定する事業主は、再編時期や労働者への影響等の情報を、再編内容が変更可能な時期までに労働組合に提供

債務的部分の承継

移転元事業主または現委託先事業主と労働組合が締結した労働協約の債務的部分は、移転元または現委託先と労働組合の間で、移転先事業主または新委託先事業主に承継させる合意があれば承継

規範的部分の承継

移転元事業主または現委託先事業主と労働組合が締結した協約の規範的部分は、移転先事業主または新委託先事業主と労働組合の間で同一内容の労働協約が締結されたとみなす

労働者代表等との協議手続(その1)

労働者代表等との協議義務

- ・事業移転と業務移転の双方に、労働者および労働者代表等(過半数労組、それがいない場合は過半数代表者)との協議義務
- ・移転先または新委託先の事業主に対する団体交渉の誠実応諾義務

3-4. 組織の変動における労働者保護についての連合の考え方(各論)

労働者代表等との協議手続(その2)

労働者代表等への情報提供義務

事業組織の再編が予定されている時期、理由、労働者に及ぼす法的、社会的影響について、再編の内容が変更可能な適切な時期までに労働者代表等への情報提供を義務化

業務の移転に伴い「雇用の機会を失う者」の範囲に関する協議義務

業務移転に伴い雇用を失う者の範囲画定の際、委託元事業主と現委託先事業主は、業務従事者の労働者代表等を協議。協議のない範囲画定は妥当性を欠くものとみなす

グループ企業内の事業の移転

労働条件の不利益変更の制限

親子会社、姉妹会社等一定の資本関係を有するグループ企業内部の事業の移転については、労働条件不利益変更期間を3年とする

労働債権に関する連帯責任

- ・グループ企業内部の事業の移転については、移転元事業主の労働債務についての連帯責任期間は5年とする
- ・移転元事業主が消滅している場合には、グループの中核をなす事業主がその責任を負う

公務への適用

連合の「法律案要綱」は、国および地方公共団体が事業主として行う事業組織の再編に適¹⁰用するものし、関連する所定の規定を整備する

Ⅲ. 現行法制における実現すべき課題

1. 組織の変動に伴う労働関係法の問題点

最大の問題は、**事業譲渡**における労働者保護の弱さ

- EUでは、合併・分割・事業譲渡を含む事業組織再編を「事業移転」ととらえ、当該事業に属する労働者の労働契約は自動的に移転先に承継され、事業移転を理由とした解雇は禁止
- 日本では、譲渡人と譲受人との契約で、承継される労働者の範囲が決まるため、労働者の選択的な移転（「承継されない不利益」が生じるケース）や、労働条件の不利益変更等が発生
- 事業譲渡における労働契約の承継については、民法第625条第1項が適用され、労働者の個別の同意を必要とすることから、「承継される不利益」が生ずる場合は想定されないとされるが、実際には大幅な不利益変更を伴うケースもある



組織の変動に関する労働者保護の法整備が喫緊の課題

事業譲渡に関する立法論議

- 事業譲渡の法的性格、その経済的意義、わが国の雇用慣行、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、一律のルール設定は困難
- 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

（厚生労働省「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（2002年））

2. 事業譲渡について

問題点

- ・事業譲渡は、代表的な企業組織再編の手段であり、企業が計画した戦略を効率的に実現するための手段として様々な目的に活用されている。そこでは、あたかもヒトがモノのように買い叩かれている実情がある。
- ・「特定承継」である事業譲渡では、労働契約関係の承継には、①譲渡会社と譲受会社間に労働契約の承継についての合意が必要で、かつ、②民法625条1項が適用され、労働契約関係の移転については労働者の合意が必要となる。
理論上移転や承継を強制される不利益(「承継される不利益」)はないとされるが、現実の力関係を見た場合には圧倒的に労働者が弱い立場に置かれており、雇用・労働条件の大幅削減が生じる可能性も存在するなか、不本意ながら移転や承継に同意せざるをえない場合も多い。
- ・他方で雇用関係が譲渡先に承継されるかどうかは①の合意内容に委ねられるため、移転や承継をされない不利益(「承継されない不利益」)も存在する。この「承継されない不利益」については何ら手当がされていない。

連合の考え方

- ・労働者保護の法整備が必要である。たとえば、労働契約承継法の適用、労働組合への情報提供および協議の義務化などの法制化を行うべきである。
- ・「営業譲渡等に伴う労働関係上の問題の対応について」(2003年4月10日大臣官房地方課長・政策統括官通知)において、営業譲渡により労働契約を承継させる場合には労働者から個別の同意が必要であること、個別の同意を得る際には労働者本人に営業譲渡に関する全体の状況や譲受会社の状況について情報提供を行うことが望ましい等が示されているが、法律上の義務とはなっていないため、より実効性のある規定を設けるべき。

3-1. 労働契約承継法について

問題点①

保護の対象が会社分割に限定

労働契約承継法は、会社分割が「部分的包括承継」であることを踏まえ、労働者保護の観点から労働契約の承継等についての特例を定めるために制定された法律。同法は、会社が会社法に基づく会社分割を行う際に適用され、合併や事業譲渡には適用されない。

連合の考え方①

会社分割に限らず、事業譲渡においても労働契約承継法を適用すべき。

問題点②

解雇禁止等の規定の不存在

制定当時、解雇禁止等の規定については、判例法理の周知徹底等の施策面の確認にとどまり、同法内に規定は設けられなかった。

連合の考え方②

- ・2007年制定の労働契約法にて解雇に係る規定が設けられた。
- ・使用者が労働者の解雇によりストレートな人員削減を行うことはまれであり、何らかの緩和的な方法で行うことが一般的である。これは、債務超過分割が容認されたことから懸念される。
- ・このような立法事実の変化を踏まえれば、労働契約承継法に解雇を制限する規定を組み込み、法的な救済措置を整備することが必要である。

3-2. 労働契約承継法について

問題点③

本人の不同意権(主従事労働者の異議申出権)

- a) 「部分的包括承継」の帰結として、分割契約書に主として従事する労働者の労働契約の承継が記載された場合には、労働者の承諾(民法625条1項)なく労働契約は承継されるため、主従事労働者で分割契約等に承継する旨の記載がある者に異議申出権がない。
- b) 会社法制定により、会社分割の対象は「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされ、不従事労働者も分割の対象となったことに伴い、労働契約承継法では、不従事労働者のうち分割契約等で承継対象と定められた労働者を通知や異議申出の対象としているが、5条協議の対象とはしていない。
- c) 現在指針にて、「分割会社及び承継会社等は、労働者が法第4条第1項又は第5条第1項の異議の申出を行おうとしていること又は行ったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。」と規定され、一定の措置がはかられている。しかし、法律には規定がない。



次スライドに続く

3-3. 労働契約承継法について

連合の考え方③

- a) 憲法22条1項の職業選択の自由から派生する使用者選択の自由(※)や立法事実の変化を踏まえれば、分割契約書に主として従事する労働者の労働契約の承継が記載された場合にも、移転・承継強制の不利益を負わせるのは妥当ではなく、労働者に異議申立ての機会を付与すべきであると考えます。
- b) 5条協議の趣旨が、「転籍に同意を要求する民法625条が排除されることに対する代償措置」であるならば、不従事労働者のうち分割契約等で承継対象と定められた労働者についても5条協議の対象とすべきであると考えます。
- c) 異議の申出が法に基づく労働者の権利であることを踏まえれば、現在の指針を法律へと格上げして、より実効性のある規定とすべきであると考えます。

※ドイツでも2004年に同自由を根拠として異議申出権が立法化されている。

3-4. 労働契約承継法について

問題点④

- ・2007年改正前商法では、会社分割の対象は「営業の全部又は一部」であり、承継される事業に全く従事していない労働者（不従事労働者）については、分割の対象外とされていた。
- ・会社法の制定により、会社分割の対象は「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされ、不従事労働者についても分割の対象となっている。これに伴い、労働契約承継法では、不従事労働者のうち分割契約等で承継対象と定められた労働者についても通知や異議申出の対象としている。しかし、5条協議の対象となっていない。

連合の考え方④

- ・労働契約承継法3条は適正に5条協議が行なわれ、労働者の保護が図られていることを当然の前提としているものと解される（IBM事件・最判平成22年7月12日参照）。よって、不従事労働者のうち分割契約等で承継対象と定められた労働者についても、5条協議の対象とすべき。

3-5. 労働契約承継法について

問題点⑤

- ・2007年改正前商法は会社分割において「債務の履行の見込みがあること」とその理由の開示を求めている。しかし、債務超過会社が会社分割を利用できないと不採算部門の整理統合による企業の再建に制度を利用できなくなるおそれがあるとして、会社法制定時に債務超過分割が容認された。
- ・そのため、不採算事業の切り離しの際に承継される主従事労働者(『切り離しケース』)、採算事業の切り離しの際に不採算事業に残留する非主従事労働者(『残留ケース』)が異議を申し立てられない。

連合の考え方⑤

- ・会社法改正に伴う労働契約承継法制定当時の立法事実の変化を踏まえれば、立法措置が必要と考える。たとえば、非主従事労働者に対する異議申出権の検討が必要ではないか。
- ・なお、会社法は法務省の管轄であるが、労働契約承継法制定当時、「債務の履行の見込みがあること」は不採算部門切り離しのための分割など濫用的な会社分割を防ぐ一つの要件となっていた。そうであるならば、債務超過分割を容認しないように、再度要件を加重することも必要ではないかと考える。

※労働契約承継法制定当時の新聞記事に「会社全体の重荷となっている赤字部門を切り離すというのは典型的な会社分割の狙いそのものである。」との社説が載るなど、会社分割が不採算部門切り出し手法として利用されることが懸念された。また、2000年5月23日参議院法務委員会にて、「会社分割後に分割会社と設立会社の双方が債務超過となるような場合には、この債務の履行の見込みのないものとして分割は許されないことになる」との趣旨の答弁がなされている。

3-6. 労働契約承継法について

問題点⑥

- ・会社分割にあたり、労働契約承継法の適用を潜脱し、転籍同意方式による個別の労働契約の移転が行われている実態がある。
組織法上のメリットを享受する一方で労働契約承継法を使わずに会社分割を行うのは、労働者保護の観点から問題があるのではないか。



連合の考え方⑥

- ・上記潜脱の問題点を解消するため、会社法第5編に労働契約承継法と同様の規定の整備を含め、検討すべきと考える。

【組織法上のメリット】

項目	事業譲渡	会社分割
法的性質	契約法上の行為	組織法上の行為
財産の移転	個別に移転	包括的に移転
労働契約	労働契約は承継されない 異動(転籍)には労働者の個別の同意が必要	労働契約承継法を適用する場合に 労働契約は承継される
許認可の移転	通常は許認可の再取得が必要となる	原則的には自動的に移転
検査役の調査	現物出資の営業譲渡や財産引受、事後設立に該当する場合には、検査役の調査が必要	不要
会計上の取扱	時価ベースによる取引(譲渡損益が発生)	支配移転があれば売買法 支配が継続していれば簿価引継法
税務上の取扱	時価ベースによる取引(譲渡損益が発生)	税制適格ならば譲渡損益の繰延べ 税制非適格ならば譲渡損益の実現

3-7. 労働契約承継法について

問題点⑦

労働組合法上の団体交渉権との関係

- ・指針では、会社分割において、分割会社は承継会社等に継承される労働者個々人、分割会社の労働者全体(労働組合もしくは労働者代表者)と協議が義務づけられているだけでなく、上記協議をもって、当該分割会社についての労働組合からの団体交渉の申し入れを拒否できないとされている(指針第2の4(1)ハ参照)。しかし、実際には団体交渉に応じないケースもある。
- ・また、交渉の実効性を確保するために、分割会社よりその親会社や持株会社を交渉相手とするとの判断を行うことがあるが、その使用者性については明確になっていない。



連合の考え方⑦

- ・さまざまな組織再編の形態がみられるようになっており、労働契約の契約当事者を超えて労働組合が団体交渉などを求めて、労働条件などを解決する必要性が高まっている。よって、合併、事業譲渡、会社分割などの企業組織再編に伴う解雇、転籍等の雇用変動に関する労働条件については、親会社や持株会社に団交応諾義務を明確にすべき。

4-1. 労働契約承継法を見直すにあたって留意すべき点

労働契約承継法の見直しにあたっては、以下の点も留意すべき

不利益取扱いの禁止

労働者が異議申立をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止の法制化

労働条件の不利益変更の制限

少なくとも移転後1年間、労働契約が承継された労働者の労働条件の不利益変更を禁止

労働債権に関する連帯責任

事業移転後3年以内に移転先事業の消滅により労働契約が解消された場合であって、その消滅に移転元事業主が直接または間接に関与しているときは、移転先事業主と移転元事業主が、それまでに発生した労働債権について連帯責任を負うことを明確化

労働協約の承継

〈労働組合への情報提供義務〉

事業再編を予定する事業主は、再編時期や労働者への影響等の情報を、再編内容が変更可能な時期までに労働組合に提供

次スライドに続く

4-2. 労働契約承継法を見直すにあたって留意すべき点



労働者代表等との協議手続

〈労働者代表等との協議義務〉

- ・事業移転と業務移転の双方に、労働者および労働者代表等（過半数労組、それがいない場合は過半数代表者）との協議義務
- ・移転先または新委託先の事業主に対する団体交渉の誠実応諾義務

〈労働者代表等への情報提供義務〉

- ・事業組織の再編が予定されている時期、理由、労働者に及ぼす法的、社会的影響について、再編の内容が変更可能な適切な時期までに労働者代表等への情報提供を義務化

グループ企業内の事業の移転

〈労働条件の不利益変更の制限〉

親子会社、姉妹会社等一定の資本関係を有するグループ企業内部の事業の移転については、労働条件不利益変更期間を3年とする

〈労働債権に関する連帯責任〉

- ・グループ企業内部の事業の移転については、移転元事業主の労働債務についての連帯責任期間は5年とする
- ・移転元事業主が消滅している場合には、グループの中核をなす事業主がその責任を負う