

組織の変動に伴う労働関係の在り方に係る論点

1. 会社分割（労働契約承継法）

1) 会社法制定への対応

① 「事業に関して有する権利義務」

- ・ 会社法制定により、「事業」に該当しない（有機的一体性のない）権利義務の分割が可能となる一方、労働契約承継法では、主従事労働者の判断基準として「事業」単位を維持しているが、この取扱いについて、どのように考えるか。
- ・ 承継が予定されている不従事労働者について、異議申出権の行使の前提として5条協議の対象とするか。

② 「債務の履行の見込みに関する事項」

- ・ 不採算事業とともに承継される主従事労働者への情報提供等、労働者保護の在り方について、どう考えるか。

2) 裁判例等を踏まえた対応

- ・ 最高裁判決が言及した5条協議・7条措置の法的効果について、どう考えるか（日本アイ・ビー・エム事件）。
- ・ 実務上行われているいわゆる転籍合意方式について、労働契約承継法の趣旨と労働条件統一の要請や民事上の合意原則との関係などを踏まえ、同法上の手続の履行等のあり方についてどう考えるか（阪神バス事件）。
- ・ 労働組合法上の使用者性や不当労働行為責任承継等の在り方について、どう考えるか（モリタ・モリタエコノス事件、阪急交通社事件）。

3) その他

- ・ 異議申出権の対象範囲や、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た解雇その他不利益な取扱いの禁止に係る指摘をどう考えるか。

2. 事業譲渡

- ・ 事業譲渡に伴う労働契約の承継ルールが法律で定められていないことについて、事業譲渡の法的性格、諸外国の法制を踏まえ、どう考えるか。
- ・ 労働契約の承継には個別の合意が必要であること、倒産法制における意見聴取規定の整備等を踏まえ、適切なルールの在り方について、どう考えるか。