

これまでの研究会の議論と論点の検討について

1. 会社分割（労働契約承継法）

1) 会社法制定への対応（論点 1～3）

① 「事業に関して有する権利義務」

【論点 1】

- ・ 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）権利義務を分割の対象とすることが可能となる一方、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。

【これまでの議論】

＜事業概念について＞

- ・ 会社法制定時に権利義務単位での分割を可能としたのは営業（事業）概念が不明確であることによる不安定さを回避することが主目的。会社分割は債権者保護手続等、慎重な手続を要するため、分割の対象を権利義務としても債権者の利益の侵害には一定の制約がかかる。また、個別の財産の分割は非現実的であり、分割対象は事業ではないとしても、ある程度権利義務の一定のまとまりで承継させる傾向。
- ・ 事業概念における有機的一体性の有無はケースバイケースで判断されることになるが、単なる財産の積み重ねでは足りず、他の要素が必要。
- ・ 承継法の対象である「事業」は、承継法を適用したときの効果を考慮し、労働者保護の観点から「事業」該当性を解釈することで対処することも考えられるのではないか。

＜主従事労働者の判断基準について＞

- ・ 会社法制定に合わせて、承継法の主従事か否かの判断対象も権利義務とする考え方の当否の検証が必要。
- ・ 承継法制定当初、承継対象を営業（事業）単位とし、その承継される「事業」に主として従事してきた労働者が、その職務から切り離されることなく承継されることで労働者保護を図る観点から、営業（事業）に主従事か否かを基準とする立場を採用した。
- ・ 承継法における主従事判断についての事業概念を維持した場合、権利義務のみの分割においては「事業」に主として従事するということが観念できず、自動承継の対象にならない。仮に承継対象とされた場合には非主従事の故に異議申出権の行使により承継を拒否できることになる。
- ・ 承継法の主従事の判断対象を権利義務とした場合、一つの権利義務の分割承継に伴い強制的に労働契約が承継されることになるが、労働者保護の観点から、それは不適當なので、主従事か否かの判断対象を「事業」に代えて「権利義務」とはせず、現行の事業概念による処理を維持する方向が適當。

【検討】

- 会社法制定により分割対象が変更されたことに伴い、承継ルール判断基準としては、①従来どおり承継される「事業」に主従事か否かによる判断（この場合、承継されるのが「事業」たりえない権利義務のみの場合、当該権利義務に従事していたとしても、承継「事業」に主従事とは観念できないので、非主従事と整理される）と、②承継される権利義務に主従事か否かによる判断、の二通りの考え方を想定することができる。
- この場合、以下の点に留意する必要があるのではないかと考えられる。
- ・ 承継法制定時は「営業」単位で有機的一体性を保ったまま分割され、労働者の雇用や職場を「営業」単位で確保できること、営業に主として従事しているのに承継されないと職務と切り離される不利益が生ずること等から、「営業に主として従事するか否か」で判断することとされたもの。
 - ・ 会社法の制定により「権利義務」単位での分割を可能としたのは、権利義務単位での分割を推進する目的ではなく、営業概念が不明確であることによる不安定さを回避することに主眼があったと言われている。加えて、実務においては重い手続きが要件となっていることも背景に、一定のまとまりの単位で承継される傾向があるとされ、事業単位での分割がなおも現実的である。
- 承継法における主従事労働者の判断基準は、引き続き労働者保護の観点から、承継法の効果を踏まえて考えるべきではないかと考えられる。会社法制定により権利義務単位での分割が可能になったからといって、②の考えのように仮に主従事労働者の判断基準も権利義務ごととすれば、労働者が事業から切り離されて細切れ分割された財産等とともに労働者が強制的に承継されるおそれがあること、また②と考えるならば当該権利義務に従事していたが承継対象とされなかった労働者が、不承継に異議を申し出た場合、その権利義務が一定のまとまりになっていない場合にも承継効果が発生することについてどう考えるか。
- 会社法上の分割単位が権利義務に変更されたとしても、雇用や職場の確保といった労働者保護の観点から営業（事業）レベルで捉えた承継法制定時の考え方によれば、権利義務とともに承継対象とされても、労働者が主として従事してきた事業が分割移転せずに存続する場合には、異議申出権により意思に反して切り離されない効果があるので、承継法制定時の考え方を維持することが労働者保護に資するものとして妥当ではないかと考えられる。

【論点2】

- ・ 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。

【これまでの議論】

- ・ 承継される不従事労働者は通知等の対象になるものであり、5条協議の対象とすべき。
- ・ 5条協議の対象をどこまで広げるかという論点についても検討すべき。
- ・ 承継されない非主従事労働者全員と個別に話し合うのは、数が多すぎるケースも想定されて現実的ではないのではないか。

【検討】

- 承継される不従事労働者は通知の対象であり、平成12年商法等改正附則5条（平成17年改正）の文言に照らしても、また、実質的に考えても、異議申出権も有しており、同権利の行使の判断に必要なものとして、5条協議の対象とすべきではないか。
この場合、従来、指針において、5条協議の対象は「承継される事業に従事している労働者」としてきたが、「第2条第1項の規定による通知の対象となる労働者（+及び、承継される事業に従事している労働者）」とすべきか（次の論点と併せて検討する必要）。
- そのほか5条協議をどの範囲の労働者まで対象として行うこととするか。
この場合、会社分割による権利義務の変動に全く関係がない者（従としても「事業に従事せず、かつ、承継対象とされない者）にまで個別に協議する必要はないのではないか。
これに対して、従来、指針において、5条協議の対象は「承継される事業に従事している労働者」とし、承継対象とされなくとも、従として「事業」に従事する者は5条協議の対象としてきた。これを踏まえ、その趣旨が、労働者が従来、従としてとはいえ従事してきた仕事に変更が生ずることにあるとすると、承継されない不従事労働者のうち、権利義務のみの分割の場合にその権利義務に関連している労働者にも、仕事の変更が生じうるという点では同様として5条協議を行うべきとする立場はありうるか。
あるいは、5条協議の趣旨について、労働契約承継の帰趨が、主従事か従従事かの微妙な判断により決せられ、その判断について労使で十分な協議を行い紛争を未然に防ぐためとすれば、承継法における主従事か否かの判断について「事業」を基準とする立場を維持するのであれば、「事業」に該当しない権利義務の分割に関しては、承継対象とされない不従事労働者については、主従事労働者に該当しないことは明らかであるので、従従事の場合のような主従事か否かについての疑義は生じず、そうすると従従事労働者の場合とは異なり、5条協議の対象とする必要はないと解されるのではないか。
- 不従事労働者で、かつ、会社分割における承継対象とはせず、転籍合意（論点5参照）で転籍させる労働者については、承継法上の通知・異議申出権の対象とならないこと、しかし、転籍合意における個別合意を得る必要から、個別の協議がなされることとなるが、これらを踏まえると、この場合について5条協議の対象とすべきか否かについてどう考えるか。

- 5条協議まで義務付けない場合でも、権利義務の分割が職務に影響しうる場合には、7条措置とは別に、職務等の変更があればその説明が必要であることその他一定の情報提供がなされることは望ましいのではないかと。

<会社法制定後の承継法等に基づく手続の有無>

一部○とするか？

	主従事労働者		従従事労働者		非主従事労働者	
	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無
5条協議	○	○	○	○	× → ○	×
通知	○	○	○	×	○	×
異議申出	×	○	○	×	○	×

(注)・主従事労働者：承継される事業に主として従事している労働者
 ・従従事労働者：承継される事業に従として従事している労働者
 ・不従事労働者：承継される事業に全く従事していない労働者

・承継の定め有：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのある労働者
 ・承継の定め無：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのない労働者

② 「債務の履行の見込みに関する事項」

(※債務＝各当事会社の債務、すなわち①分割会社の債務、②承継会社・設立会社の承継する債務、③承継会社の債務)

【論点3】

- ・ 会社法制定により、会社分割により不採算会社（債務の履行の見込みなき会社）が生じうるとした場合、不採算事業とともに承継される、あるいは不採算となる事業に残存する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。

【これまでの議論】

- ・ 債務超過分割を行おうとすると一定の債権者から異議が出されうるのでそれほど容易になしうるものではない。
- ・ 会社の一方的選別により不採算事業に残留することとされた者に不服がある場合、公序良俗違反、法人格否認等の法理の活用により事後的に個別に対応できる可能性があるのではないか。
- ・ 不採算部門に残留させられる労働者は雇用が不安定であり事前に協議するべきか。
- ・ 現在、債務の履行に関する事項は通知および7条措置の対象事項となっている。

【検討】

- 不採算事業とともに承継される主従事労働者があるとした場合、どうすべきか。例えば、5条協議において「債務の履行の見込みに関する事項」も含めて説明して協議することを明記してはどうか。
- 不採算事業に残留する非主従事労働者があるとした場合、承継法の趣旨から現行法上、通知、5条協議や異議申出の対象としてはいないものであり、債務超過分割や濫用的分割は債権者異議手続等により一定程度抑制されることも踏まえると、異議申出等の対象にするのではなく、労働組合等からの意見聴取が導入された倒産法制の例も参考に、分割会社の労働者全体の理解と協力を得るためのものであり、債務の履行に関する事項も7条措置の対象であることを明確にする等、同条の措置をより徹底してはどうか。
- 未払賃金等の弁済期の到来した債権を有する場合に限れば、労働者も、詐害的会社分割における残存債権者による請求権を行使できることを紹介してはどうか。
- 不採算事業への承継や残留における労働者の選別について、その目的等によっては公序良俗違反、法人格否認等の法理の活用で事後的に争いうることを周知してはどうか。

2) 裁判例等を踏まえた対応（論点4～6）

【論点4】

- ・ 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）。

【これまでの意見】

- ・ 5条協議が全く行われなかった場合、および同協議が著しく不十分な場合に個別に承継の効力を争えるとした判旨の考え方は会社法制定後も妥当する。

【検討】

- 5条協議が全く行われなかった場合又は著しく不十分で法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合、承継事業に主として従事し承継対象とされた労働者は、労働契約承継の効力を個別に争えるとの最高裁判決の考え方を、7条措置が一判断要素となる点を含め周知してはどうか。
- 5条協議の効果に関する最高裁判決の考えを、実定法に反映することの可否について検討してはどうか。その場合5条協議が著しく不十分である場合に、例えば労働契約の承継を無効とする、異議申出権を与える等の方法が考えられるがどうか。

【論点5】

- ・ 実務上行われているいわゆる転籍合意方式について、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）。

【これまでの意見】

- ・ 労働条件を維持して承継させる労働者と、転籍合意によって労働条件を不利益変更して承継させる労働者とを、使用者が自由に選別できるのは問題ではないか。
- ・ 承継法の解釈として、当然に、転籍合意方式そのものを排除することはできないのではないか。
- ・ 異議申出権を行使すれば労働条件が維持されて承継される等の承継法上の権利が転籍合意によってもなくならないとすれば、転籍合意方式を一律無効とする必要はないのではないか。
- ・ 転籍合意をする場合にも、承継法の権利と効果を説明し、適法な通知を行い、その行使の可能性を確保した上で、合意を得る必要があることを周知すべきではないか。

（参考）阪神バス事件の判旨

- ・ 転籍合意が得られたからといって、承継法に基づく通知等の手続の省略が当然に許されるものとは解されない。
- ・ 承継法によれば労働契約がそのまま承継され得ることについて一切説明せず、そのような利益を意識さ

せないまま形式的に転籍同意を得て、承継法上の利益を一方的に奪ったものであり、承継法の趣旨を潜脱するもので、転籍合意とそれによる労働条件の不利益変更は公序良俗に反し無効。

- ・ 承継法上の通知がなされず適法な異議申出を行う機会が失われた場合には、労働者は、適法な異議申出が行われた場合と同様の効果を主張することができ、本件では異議申出を行った場合と同様に労働契約がそのまま承継される。

【検討】

- 承継法の規定の趣旨、内容から、同法の規定はどこまで強行性を有する（転籍合意の効力を左右する）ものと考えべきか。

主従事労働者は会社分割に伴い労働条件を維持したまま承継されるという法的効果について、承継法は強行的に規定していると言えるか。

また、承継法による異議申出権（主従事労働者で分割契約等に定めがない者、非主従事労働者で分割契約等に定めがある者に異議申出権を付与し、同権利を行使したら不承継・承継が覆るといった法的効果）についてはどうか。特に異議申出権とその効果が、会社分割制度の特例として特別に立法されたことを踏まえてその強行性、事前に放棄できない点をどう考えるか。

- 実態面で、転籍合意を行う背景として、承継会社において労働条件統一の必要があること、労働者の中にも、転籍条件（例えば退職金の上積み等）によっては転籍合意による移転を望む者も想定されること等の事情から実務において多く行われているようである。こうした実務について、労働者保護の必要性との関係に配慮しつつ、どう考えるか。

- 承継法の潜脱を防止する場合、承継法の各規定の強行性の整理も踏まえ、転籍合意を一律無効とする方法のほかに、一律無効とはしないが異議申出権とその効果を重視する方法にして、例えば以下の事項の周知等が考えられるのではないか。

- ・ 会社は転籍合意をすとしても、5条協議や通知といった承継法上の手続は省略できないこと。
- ・ 労働条件変更を伴う転籍合意をすとしても、分割契約等に定めのない主従事労働者は異議申出権の行使ができ、同権利を行使すれば従前の労働条件を維持したまま承継されること（その場合、転籍合意は無効。）。
- ・ 会社は、転籍合意をしようとする場合には、労働者に対し、会社分割による労働契約の承継であれば、労働条件を維持したまま承継されることや主従事労働者であればそのための異議申出権を行使できることを含め説明すべきこと。

- 転籍ではなく「出向」の形式の場合はどうのように考えられるか。

【論点6】

- ・ 労働組合法上の使用者性や不当労働行為責任等について、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）。

【検討】

- 例えば、下級審裁判例であるが、新設会社が労働組合員の労働契約関係を承継したことに伴い、支配介入に関する不当労働行為責任を承継する、また、分割会社は分割を理由として使用者の地位を失うことはないとされた事案（モリタ・モリタエコノス事件）、会社分割による派遣就業関係の承継に伴い、労働組合法上の使用者としての地位も、労働組合員との間の派遣就業関係に付随して承継会社に承継されるとされた事案（阪急交通社事件）がある。会社分割に関連する労働組合法上の参考事例として紹介してはどうか。

3) その他（論点7）

【論点7】

- ・ 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。

【検討】

- 承継される主従事労働者、承継されない非主従事労働者にも異議申出権を付与するかについては、労働者が職務から切り離されるといった不利益から保護するとの承継法の制定当初の考えに留意しつつどう考えるか（論点3とも関連）。また、円滑な組織再編の促進という観点からどう考えるか。
- 異議申出権の行使をより保護するため、現在指針に定められている不利益取扱いの禁止をより徹底する方策を検討してはどうか。

2. 事業譲渡（論点8・9）

【論点8】

- ・ 事業譲渡に伴う労働契約の承継ルール（労働契約が労働条件を維持したまま自動的に承継されることが念頭）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。

【これまでの議論】

- ・ 法制度としては、包括承継の会社分割と特定承継の事業譲渡は大きく異なるもの。分割は組織法的に権利義務のブロックをそのまま移転するものであり、それ故に承継法が制定されている一方、事業譲渡は個別の承諾を得て、特定の権利義務を承継させるもの。M&Aの資料でも、企業グループ内の再編は分割が、企業グループ外の再編には事業譲渡が多くというように、それぞれのスキームが使われている。
- ・ 会社分割は分割後に労働条件を変更する交渉を集团的にもできうるのに対して、事業譲渡は労働条件引き下げを前提に個別に合意せざるを得ない点で、会社分割と比べて労働者の交渉力は弱くなるのではないか。
- ・ 労働者の承継を強制すると事業の譲受先がなくなってしまうのではないか。そのことにより事業継続に支障を来し、雇用も維持できないという副作用が EU でも議論されている。
- ・ 濫用されるようなケースでは黙示の合意の認定、不当労働行為の法理、法人格否認の法理等により事案の特性に応じた救済が図られている。
- ・ 事業譲渡が個別同意を必要としているので、一定の労働者保護を図ることもできているのではないか。

【検討】

- 承継されない不利益が労働者に生じるとして自動承継を強制した場合、それによる譲受コストの大きさから譲受先が少なくなり、保障できたはずの雇用がかえって保障されなくなるという事態が生じるとの議論がEUや平成14年の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であったがどう考えるか。
- 事業譲渡は、法律上の定義がなく、営業用の財産や商号のみの譲渡もありえ、実際には様々なケースがある中で、仮に自動承継ルールを導入する場合、ルールの対象となる事業譲渡の範囲・定義をどのように明確にできるか。ルールの適用対象となる事業譲渡か否かについて確定困難であると、法的安定性を害することになるとの指摘をどう考えるか。
- 承継を望まない労働者もいるとして、自動承継ルールとした上で全ての労働者に異議申出権を付与するべきとの指摘もあるが、こうした労働者の意見によって労働契約の承継が決まる仕組みについてどう考えるか。

なお、EU諸国では、ジョブ型雇用を背景に譲渡・分割を理由とする解雇を規制しつつ、イギリス及びフランスでは承継拒否した場合雇用が終了となり、ドイツにおいても承継拒

否によって必ずしも譲渡会社での雇用が保障されているわけではない等の異議申出権行使による不承継の場合の解雇等の処理がなされるが、我が国についてはどう考えるべきか。

- 会社分割が多く権利義務を包括承継する一方、慎重な債権者保護手続を要し、事業譲渡が個別の権利義務を選定して個々に合意して承継するという違いがあり、企業維持の再編においてはそれぞれの性格に応じて選択して活用されているとの指摘を踏まえ、会社分割、事業譲渡との2つのルールがあることをどう考えるか。

【論点9】

- ・ 労働契約の譲渡には個別の合意が必要であること、倒産法制における事業譲渡に関する意見聴取規定の整備等を踏まえ、適切なルールのあり方について、どう考えるか。

【検討】

- 事業譲渡についても個別の同意を得る過程で労働者や労働組合に対して説明・協議が行われ、特に労働者の同意を得るために労働条件についての説明が行われているのが通例であり、EU諸国でも労働者代表に対する情報提供等が義務付けられている。
- 裁判例においてはケースごとに柔軟・妥当な解決が図られていること、労働契約の承継には民法625条に基づく労働者との個別の同意が必要であること等を踏まえ、個別合意の実質性を担保し、真意による合意を得るためには、例えば手続面でのルールを整備することは考えられるのではないか。また、倒産法制の動き等の中で、集団的な手続ルールを整備することも考えられるのではないか。この場合、承継の有無そのものに加え、労働条件の変動等、労働者が不利益を被りやすい事項に関する紛争の防止の視点など、どのような内容、方法での手続が必要と考えられるか。

【その他】

その他事業譲渡について議論すべき論点はあるか。