

これまでの研究会における議論（第9回資料1）

I 検討の視点

- ・労働契約承継法の制定から10年強の変化を念頭に置いて検討
- ・農協・医療法人の分割法制導入への対応は中間まとめ（参考資料1 p. 1～）

II 現状の整理

1. 法制度の動向（参考資料1 p. 3～）

(1) 会社法の制定

①分割単位（「営業」→「事業に関して有する権利義務」）

※いわゆる転籍合意方式（注）も利用されることが多くなっている

（注）会社分割時に、分割契約等に労働契約を記載することなく、個別に労働者の同意を得ることによって承継会社等に転籍させること

②債務の履行の見込み「があること」→「に関する事項」

(2) 労働契約法の制定：就業規則・解雇ルール

(3) 倒産法制の改正：事業譲渡時の労働組合等からの意見聴取

2. 裁判例等の動向（参考資料1 p. 11～）

(1) 会社分割

- ・5条協議・7条措置の法的意義（日本アイ・ビー・エム事件）
- ・労働契約承継法上の手続を行わずに、転籍合意方式により転籍・労働条件変更を行ったことについて、労働契約承継法の潜脱と判断（阪神バス事件）
- ・労組法上の使用者性、不当労働行為責任の承継（モリタ・モリタエコノス事件、阪急交通社事件）等

(2) 事業譲渡

- ・労働契約の承継・不承継の判断枠組みは特定承継の考えに依りつつ、それを具体的に修正する法理はケースごとに異なる
- ※法人格否認の法理、実質的同一性、解雇権濫用法理、不当労働行為等

3. 組織変動の実態（参考資料1 p. 15～）

(1) M&A（会社分割・事業譲渡・合併等）市場の動向

(2) M&A（会社分割・事業譲渡・合併）契約、労働契約、労使協議等の実態

4. 諸外国の法制（参考資料1 p. 19～）

(1) EU指令、EU諸国（ドイツ・フランス・イギリス）の法制

- ・自動承継ルール及び集団的な労使協議・情報提供義務
- ・自動承継ルールの背景、労働者による承継拒否の取扱い等

(2) アメリカの法制

- ・随意雇用原則により、承継する義務なし

5. 労使団体の意見の概要（参考資料1 p.23～）

（1）使用者団体

- ・事業譲渡、合併について法整備は不要。事業譲渡と会社分割は使用される場面で差がある
- ・「事業」に該当しない権利義務の分割の際には、5条協議、通知、異議申出の手続は原則不要である旨、指針で示すべき
- ・承継が予定されている不従事労働者も、5条協議の対象にすることで問題はない
- ・会社法で「債務の履行の見込み」の要件がなくなったとしても、労働者保護に欠ける場面が現実的にはない
- ・阪神バス事件は、会社分割時の転籍合意方式全ての場合を否定した訳ではない

（2）労働者団体

- ・事業移転（特に事業譲渡）について法整備が必要。労働契約承継法を事業譲渡にも適用（自動承継、通知、異議申出等）するべき
- ・使用者選択の自由等を踏まえ、労働契約承継法において承継が予定されている主従事労働者にも異議申出権を付与するべき
- ・会社法制定により債務超過分割も容認されたことから、不採算事業に残留する非主従事労働者に異議申出権を付与するべき
- ・承継が予定されている不従事労働者も、5条協議の対象にするべき
- ・会社分割の際に労働契約承継法を適用せず、個別の転籍合意による労働契約の移転は法の潜脱
- ・親会社や持株会社に対する団交応諾義務を明確化するべき