

## これまでの研究会の議論（第9回参考資料1）

参考 1 - 1	農業協同組合及び医療法人の分割に伴う労働関係の対応について	・・・ 1
参考 1 - 2	組織の変動に伴う労働関係を取り巻く法制度の変化について (第5回研究会)	・・・ 3
参考 1 - 3	会社分割に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例について	・・・ 11
	事業譲渡に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例について	・・・ 12
参考 1 - 4	組織の変動に伴う労働関係の実態について (M&A調査業者等ヒアリング概要(第6回研究会))	・・・ 15
参考 1 - 5	諸外国の組織再編に伴う労働法制(第7回研究会)	・・・ 19
参考 1 - 6	組織変動に伴う労働関係上の実態・課題について (労使団体の意見の概要(第8回研究会))	・・・ 23



## 農業協同組合及び医療法人の分割に伴う労働関係の対応について

組織の変動に伴う労働関係に関する研究会

平成 27 年 3 月

### 1. 検討の視点

- 「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）及び規制改革実施計画（同日閣議決定）を受けて、農業協同組合及び医療法人（以下「両法人」という。）において、会社分割と同様の組織の分割の仕組みを導入することが検討されており、各々の分割の規定を含めた関連法案の今通常国会への提出が目指されている。
- 会社法上の会社分割（株式会社及び合同会社の分割）については、労働者保護の観点から、労働契約の承継等について会社法の特例等を定めた労働契約承継法が制定されている。両法人の分割に伴う労働関係の対応については、会社分割との共通点・相違点を念頭に置きつつ検討することが必要。

### 2. 会社分割との共通点を念頭に置いた検討

- 会社分割と同様に、両法人の分割においては、分割する法人の権利義務が、分割契約又は分割計画の記載に従い、承継又は設立する法人に包括的に承継されることが想定される。当該権利義務として労働契約が記載された場合には、労働者としての地位及び労働契約の内容（労働条件を含む。）が承継されることとなる。
- 一方、両法人の分割契約又は分割計画中の労働契約の記載の有無は、会社分割と同様に、分割契約の場合には分割する法人と承継する法人との間の合意により、分割計画の場合には分割する法人により、決められることが想定される。  
この場合、労働者の意思と無関係に、労働契約の承継又は不承継が決まるため、
  - ・承継される事業を主たる職務とするが、分割する法人に留まることとされる者、
  - ・承継される事業を主たる職務としないが、承継・設立する法人に移ることとされる者はこれまで従事していた職務と切り離されることとなる。このため、このような労働者に異議申立権を付与する等、労働契約承継法と同様の労働者保護の仕組みが必要。
- また、関係労使からのヒアリングにおいても、両法人の分割に当たっての労使コミュニケーションの重要性が確認されたところ。労働者の理解と協力（労働契約承継法第 7 条）や、労働契約の承継に関する労働者との協議（平成 12 年商法等改正法附則第 5 条）といった措置についても、その必要性は会社分割と変わりがない。

### 3. 会社分割との相違点を念頭に置いた検討

- 一方、会社分割と異なり、農業協同組合の分割については単独の組合における新設分割に限られ、分割できる事業の対象から信用事業・共済事業は除外される見込みである。また、設立や合併と同様に、都道府県知事の認可を効力発生要件とする方向で検討がなされており、事業を行うために必要な経営的基礎を欠くことその他事業の目的を達成することが著しく困難であると認められるとき等は認可されない見込みであることから、濫用的な分割は起こりにくいと考えられる。
- また、医療法人の分割においても、設立や合併と同様に、都道府県知事の認可を効力発生要件とする方向で検討がなされており、認可の際には、都道府県医療審議会からの意見聴取が必要とされ、事業の継続性の観点のみならず、例えば人員配置基準が考慮される等、医療法の目的に沿って判断される見込みであり、濫用的な分割は起こりにくいと考えられる。

なお、株式会社や合同会社と異なり、医療法人については、国家資格を有する専門性の高い職種の労働者が多い傾向にあることも指摘されているが、医療法人の分割によって、事業に従事している様々な職種の労働者が、これまでの職務から切り離されることもあり得ることから、会社分割における「承継される事業に主として従事する」労働者か否かという労働契約承継法における判断基準と同様の基準によって、承継の帰趨を判断する必要性はあると解される。

### 4. 対応の方向性

- 以上に鑑みると、両法人の分割における労働関係に関しては、会社分割における労働関係と同様の問題が生ずる一方、会社に比して両法人の分割において特段に配慮すべき点は見受けられず、両法人の分割に当たって労働契約承継法及び平成 12 年商法等改正法附則第 5 条と同様の労働者保護の仕組みを導入することが適当であると考えられる。

# 組織の変動に伴う労働関係を取り巻く法制度の変化について

# 組織の変動に係る法制度の主な動き

施行年月	法律	内容
平成9年10月	商法	合併手続の簡素化
6月	独占禁止法	純粹持株会社(*1)の解禁
平成11年10月	商法	株式交換・株式移転制度の導入
10月	産活法(*2)	営業譲渡、分社化の手続に関する商法の特例規定が整備
平成12年4月	民事再生法	再建型倒産処理の基本型(全ての法人・個人が対象)
平成13年4月	商法	会社分割制度の導入・簡易な営業全部の譲受け制度の導入
平成15年4月	会社更生法	民事再生手続の特別手続(株式会社が対象)
4月	産活法	産業活力再生特別措置法に基づく三角合併(*3)の導入
4月	株式会社 産業再生機構法	有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている事業者の事業の再生(営業譲渡等)を支援(*4)
平成18年5月	会社法	簡易組織再編要件の緩和・略式組織再編制度の新設(*5) 事業譲渡における株主総会の特別決議の省略(略式事業譲渡)
平成19年5月	会社法	吸収合併等の場合における対価の柔軟化(*6)(三角合併等の整備)
平成26年1月	産業競争力 強化法(*7)	事業再編の円滑化を図るため、事業の生産性向上を目指す 事業活動について、税制優遇、金融支援の措置を導入
平成27年5月	会社法	詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定(*8)の追加

商法⇒会社法

- ①「事業に関して有する権利義務」  
②「債務の履行の見込みに関する事項」

詐害的会社分割

\*1:自らは事業をしないで他社の株式を保有し支配することを主な目的とする持株会社のこと

\*2:正式名称は、「産業活力再生特別措置法」。なお、平成21年改正時に「産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法」に改めている。

\*3:存続会社が消滅会社の株主に対して、存続会社自身の株式ではなく、存続会社の親会社の株式を交付する方法をいう。

\*4:機構法第43条に基づき、株式会社産業再生機構は平成19年3月に解散。

\*5:「簡易組織再編要件の緩和」とは、取締役会の決議のみで組織再編を実施できるのが純資産(株主資本)の「5%以下」から「20%以下」に緩和されたこと。「略式組織再編制度の新設」とは、議決権の90%以上を支配する子会社の組織再編は、子会社の株主総会の決議を不要とするもの。

\*6:「対価の柔軟化」とは、存続会社の株式以外のもの(例えば、存続会社の親会社の株式や金銭のみ等)を交付することも認められること。

\*7:産活法は平成26年1月20日付けで、産業競争力強化法の施行に伴って廃止。

\*8:残存債権者(承継会社あるいは新設会社に債務の履行を請求することができず、分割会社のみ履行を請求することができる債権者)は、承継会社または新設会社に対して、自らの請求権として、債務の弁済を請求することができる。

# 会社法制定①「事業に関して有する権利義務」

- 平成17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（移転させる場合は労働者の個別の同意が必要）。
- 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。

## ○ 労働契約承継法指針

平成17年改正前商法の指針	会社法制定後の指針
第2 2(3) ニ その他の留意事項 (ロ) 承継される営業に全く従事していない労働者については、商法第2編第4章第6節ノ3、有限会社法第6章及び法の適用の範囲外であり、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約を分割会社から設立会社等に移転させる場合には、民法第625条第1項が適用され、当該労働者の個別の同意を得る必要があること。	第2 2(3) ニ その他の留意事項 (ロ) 承継される事業に全く従事していない労働者についても、会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節並びに法が適用され、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約を分割会社から承継会社等に承継させる場合には、当該労働者は法第2条第1項第2号の労働者に該当するため、同項の通知が必要であること。当該労働者が労働契約を当該承継会社等に承継されることについて反対であるときは、法第5条第1項の異議の申出ができること。会社分割の手続によらずに当該労働者の労働契約を承継会社等に承継させる場合には、民法第625条第1項が適用され、当該労働者の個別の承諾を得る必要があること。 (ハ) 労働契約のみ承継する会社分割の場合も、承継される労働者に対して上記(ロ)と同様の取扱いがされること。

## ○ 個別の労働者との協議・通知の手続

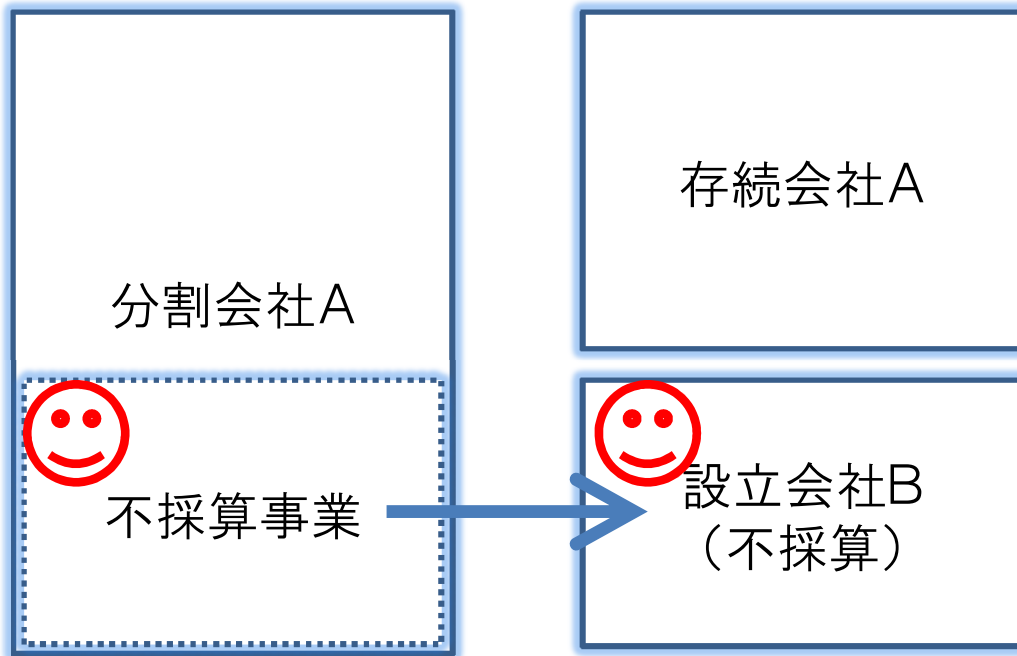
	主従事労働者		従従事労働者		不従事労働者	
	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無
5条協議	○	○	○	○	×	×
通知	○	○	○	×	○	×
異議申出	×	○	○	×	○	×

(注)・主従時労働者：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

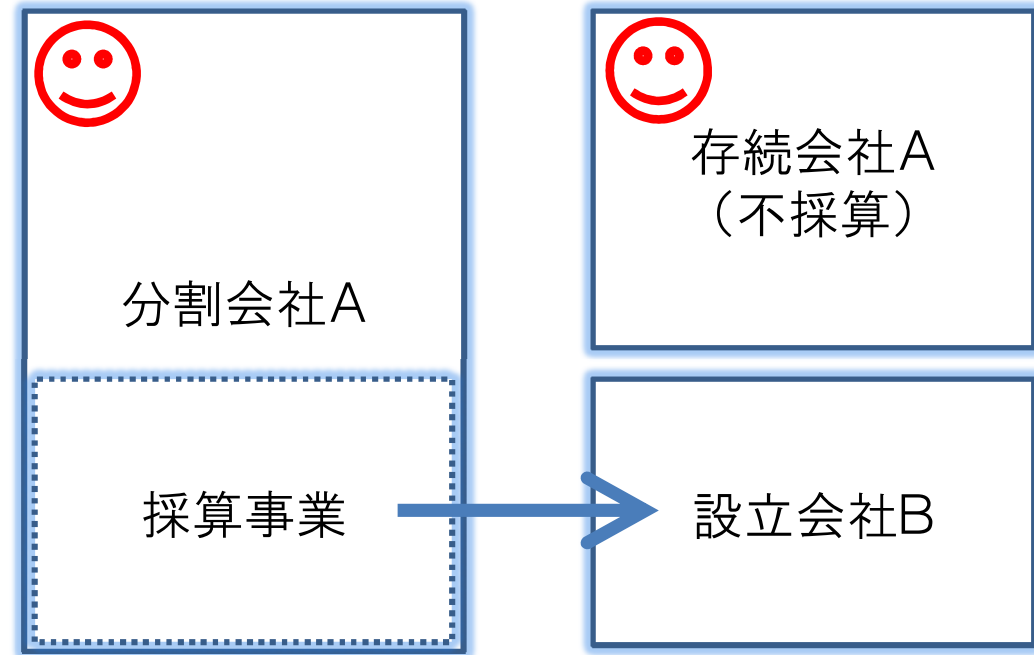
・承継の定め有：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのある労働者  
 ・承継の定め無：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのない労働者

- 平成17年改正前商法では、「各会社ノ負担スベキ債務ノ履行ノ見込アルコト及其ノ理由」が、債権者及び株主に対する事前開示事項とされており「債務の履行の見込みのないこと」は、会社分割の無効事由であると解釈されていた。
- 一方、会社法及び同施行規則においては、事前開示事項は「債務の履行の見込みに関する事項」と改められ、「債務の履行の見込みがないこと」は、会社分割の無効事由とは解釈されなくなっている(学説上は反対説あり)。この場合、以下の2ケースについて検討が必要。

【ケース1】



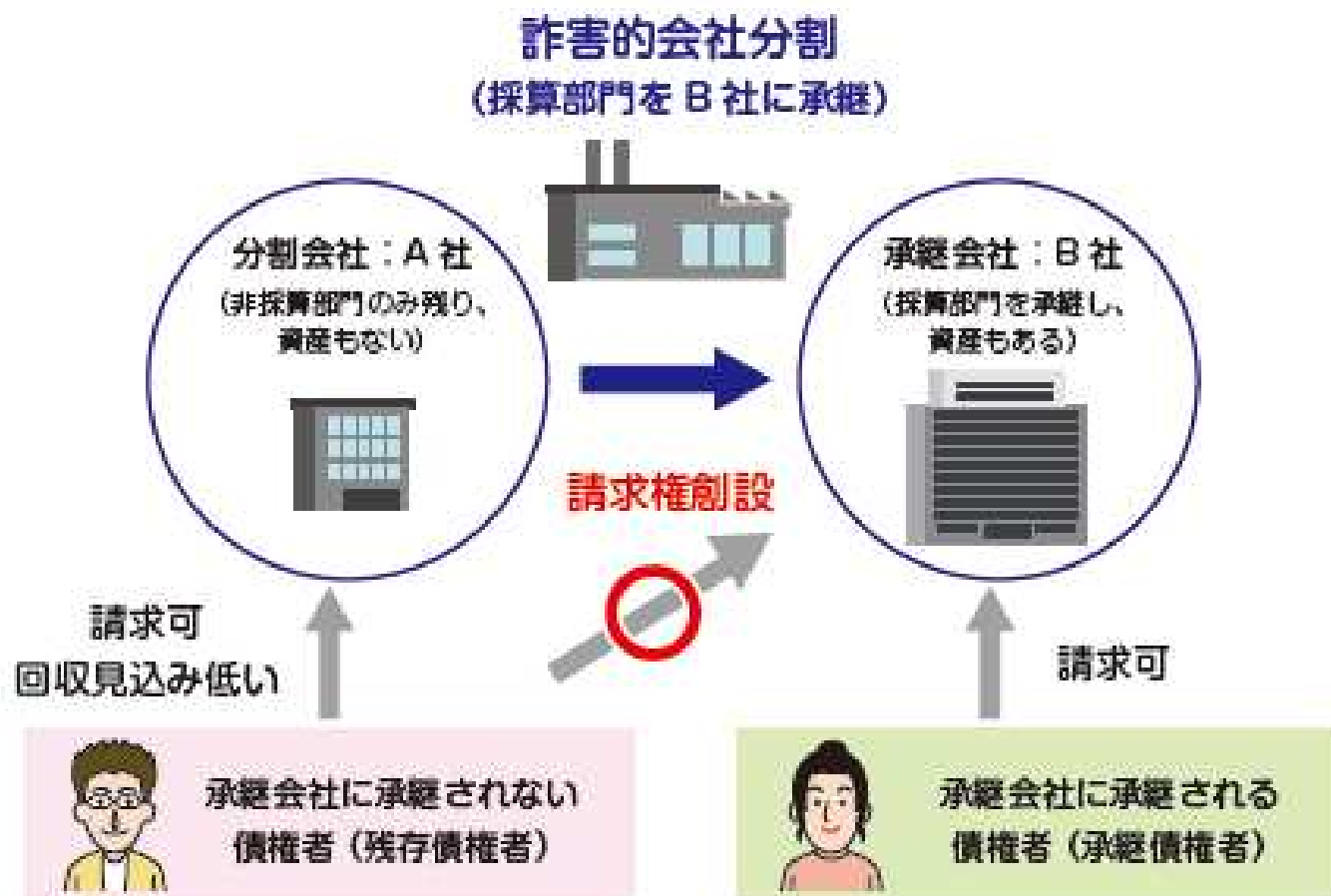
【ケース2】





○ 平成26年会社法改正(H27.5施行)では、詐害的会社分割(吸収分割において分割会社が残存債権者を害することを知って行った会社分割)の場合、残存債権者は、承継会社に対しても承継した財産の価額を限度として、債務の履行を請求することができることとなった(第759条第4項)。

※ 「残存債権者を害する」場合は、典型的には会社分割により優良事業や資産を承継会社に承継させ、分割会社が債務超過となる場合が該当するとされている。



○ 平成19年には労働契約法が制定され、就業規則や解雇に関する規定等が盛り込まれている。

○労働契約法(平成十九年第二百二十八号)(抄)

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

- 民事再生法、会社更生法、破産法等の倒産法制においては、再生、更生、破産手続に当たって労働組合等の関与に係る仕組みが整備されており、裁判所は手続開始後の事業譲渡に当たって労働組合等から意見を聴取した場合に限り、許可をすることができる。

(参考)

○民事再生法(平成十一年法律第二百二十五号) 抄

(営業等の譲渡)

第四十二条 再生手続開始後において、再生債務者等が再生債務者の営業又は事業の全部又は重要な一部の譲渡をするには、裁判所の許可を得なければならない。  
この場合において、裁判所は、当該再生債務者の事業の再生のために必要であると認める場合に限り、許可をすることができる。

2 (略)

3 裁判所は、第一項の許可をする場合には、労働組合等の意見を聴かなければならない。

○会社更生法(平成十四年法律第百五十四号) 抄

(事業の譲渡)

第四十六条 更生手続開始後その終了までの間においては、更生計画の定めるところによらなければ、更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡(会社法第四百六十七条第一項第二号に規定する事業の重要な一部の譲渡をいう。以下この条において同じ。)をすることができない。ただし、次項から第八項までの規定により更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡をする場合は、この限りでない。

2 更生手続開始後更生計画案を決議に付する旨の決定がされるまでの間においては、管財人は、裁判所の許可を得て、更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡をすることができる。この場合において、裁判所は、当該譲渡が当該更生会社の事業の更生のために必要であると認める場合に限り、許可をすることができる。

3 裁判所は、前項の許可をする場合には、次に掲げる者の意見を聴かなければならない。

一・二 (略)

三 労働組合等(更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合がないときは更生会社の使用人の過半数を代表する者をいう。)

○破産法(平成十六年法律第七十五号) 抄

(破産管財人の権限)

第七十八条 破産手続開始の決定があった場合には、破産財団に属する財産の管理及び処分をする権利は、裁判所が選任した破産管財人に専属する。

2 破産管財人が次に掲げる行為をするには、裁判所の許可を得なければならない。

一～二 (略)

三 営業又は事業の譲渡

四～十五 (略)

3 (略)

4 裁判所は、第二項第三号の規定により営業又は事業の譲渡につき同項の許可をする場合には、労働組合等の意見を聴かなければならない。

5～6 (略)

- 「営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について」(平成15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こと等を示している。

(参考) 営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について (平成15年4月10日 大臣官房地方課長・政策統括官通知)

## 2 営業譲渡等に伴う労働関係上の問題に関する相談等への対応に当たり留意すべき事項(抄)

### (1) 営業譲渡

#### ① 営業譲渡に伴う労働者の労働契約の譲受会社への承継

営業譲渡時における権利義務関係の承継に関する法的性格は特定承継(注)とされており、営業譲渡を行う会社(以下「譲渡会社」という。)は、営業の譲受けを行う会社(以下「譲受会社」という。)へ労働契約の承継を行うことを予定している労働者(以下「承継予定労働者」という。)の労働契約を、譲受会社へ承継させる場合には、民法(明治29年法律第89号)第625条第1項の規定に基づき、労働契約の承継について、承継予定労働者から個別に同意を得る必要があること。

(注) 特定承継とは、権利義務の移転について、個別に債権者の同意を必要とするもの。

#### ②～⑤ (略)

#### ⑥ 労働者への情報提供

労働者本人に対して、譲受会社への労働契約の承継に係る個別同意を求める際には、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こと。

なお、この個別同意を求める際の情報提供について、意図的に虚偽の情報が提供された場合には、民法第96条第1項の規定に基づき、当該労働契約の承継に係る同意について取り消すことが可能となる場合があること。

## 会社分割に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例について

## 1. 個別的労働関係に関する裁判例

## 一 日本アイ・ビー・エム事件（最高裁平 22. 7. 12 判決）

特定の労働者との関係において5条協議が全く行われなかったとき、また、その内容が著しく不十分で5条協議の趣旨に反することが明らかな場合は、当該労働者は労働契約承継の効力を争うことができる。他方、7条措置については、5条協議義務違反の有無を判断する一事情として7条措置のいかんが問題になるにとどまる。

## 二 EMI ミュージック・ジャパン事件（静岡地裁平 22. 1. 15 判決）

事業譲渡目的の会社分割に伴う労働条件変更の交渉は新設会社との間で行われるものであり、分割後に労働条件変更が行われるかどうかについて、原則として、5条協議の対象にならず、分割後に勤務する会社の概要の一内容としても分割会社は説明する必要はない。もっとも、譲渡先がその説明を希望し譲渡元（分割会社）が合意している場合は、譲渡元は労働契約に基づく法的義務として説明義務を負う。

## 三 グリーンエクスプレス事件（札幌地裁平 18. 7. 20 決定）

Aらの雇用契約は、会社分割に伴い承継された本件営業に含まれると解されることから、承継される。

## 四 阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平 26. 4. 22 判決）

承継法に基づく手続を行わずに本件個別の同意によって転籍させ労働条件の不利益変更をするという手続は、労働契約がそのまま承継されるという労働者の利益を一方的に奪うものであり、承継法の趣旨を潜脱するもので公序良俗に反し無効。承継法所定の通知がなされず、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できる。

## 2. 集团的労働関係に関する裁判例・命令例

## 五 モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件（東京地裁平 20. 2. 27 判決）

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（事務所等の貸与についての別組合との異なる取扱い）に関する不当労働行為責任を承継した。

## 六 国・中労委（阪急交通社）事件（東京地裁平 25. 12. 5 判決）

旅行事業の承継に関し、派遣元との間の労働者派遣契約の当事者たる地位に付属する派遣就業関係をも承継したというべきで、それに伴い、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するものとして承継した。

事業譲渡に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例について  
(平成 14 年以降)

**1. 個別的労働関係に関する裁判例**

**(1) 雇用関係の承継が認められた事案**

- 一 **勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（横浜高裁平 17. 5. 15 判決）**  
営業譲渡契約のうち不承継特約の合意は、民法 90 条に違反して無効であり、原則の労働契約の承継部分の合意のみが有効（労働条件が相当程度下回る水準に改訂されることに異議ある従業員を個別に排除する目的であり、解雇権の濫用として解雇無効）
- 二 **A ラーメン事件（仙台高裁平 20. 7. 25 判決）**  
実質的同質性による事実上の営業の包括承継に伴う労働契約の承継の譲渡当事者間の黙示の合意及び承継についての労働者の黙示の承諾
- 三 **日本語研究所ほか事件（東京地裁平 21. 12. 10 判決）**  
法人格否認の法理（債権者に対する債務の逸脱を目的とした会社制度の濫用）
- 四 **第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平 19. 10. 26 判決）**  
法人格否認の法理により雇用関係の承継の責任を親会社に認めた事案

**(2) 雇用関係の承継が否定された事案**

- 五 **東京日新学園事件（東京高裁平 17. 7. 13 判決）**  
実質的同一性、法人格否認の法理（法人格の濫用）、不当労働行為（不利益取扱い）のいずれも否定
- 六 **静岡フジカラーほか 2 社事件（東京高裁平 17. 4. 27 判決）**  
不当労働行為（不利益取扱い）、経営主体の同一性のいずれも否定
- 七 **パナホーム事件（東京高裁平 20. 6. 26 判決）**  
雇用契約の包括承継に関する譲渡当事者間の合意及び労働者の同意はないと否定
- 八 **板山運送事件（名古屋地裁平 17. 4. 19 判決）**  
不当労働行為（不利益取扱い）の目的もなく、法人格否認の法理（法人格の濫用）を否定
- 九 **更生会社フットワーク物流ほか事件（大阪地裁平 18. 9. 20 判決）**  
譲渡会社の解雇は有効、労働契約の不承継合意は無効ではないとして否定

十 南海大阪ゴルフクラブほか事件（大阪地裁平 21. 1. 15 判決）

実質的同一性、不当労働行為（不利益取扱い）のいずれも否定

(3) 事業譲渡における労働条件の変更に関する事案

(再掲) 一 勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（横浜高裁平 17. 5. 15 判決）

営業譲渡契約のうち不承継特約の合意は、民法 90 条に違反して無効であり、原則の労働契約の承継部分の合意のみが有効（労働条件が相当程度下回る水準に改訂されることに異議ある従業員を個別に排除する目的であり、解雇権の濫用として解雇無効）

十一 エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京高裁平 16. 11. 16 判決）

譲渡当事者間の労働者の地位の承継の合意及び労働者の新たな労働条件への同意の肯定

**2. 集团的労働関係に関する裁判例・命令例**

<事業譲渡における不承継が不当労働行為事件として問題となっている事案>

十二 青山会事件（東京高裁平 14. 2. 27 判決）

不採用は組合活動を嫌悪した解雇に等しく、不当労働行為（不利益取扱い）

十三 吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平 21. 9. 16 命令）

実質的に一つの経営体で、組合嫌悪の念に基づく解雇・不採用で、不当労働行為（不利益取扱い）

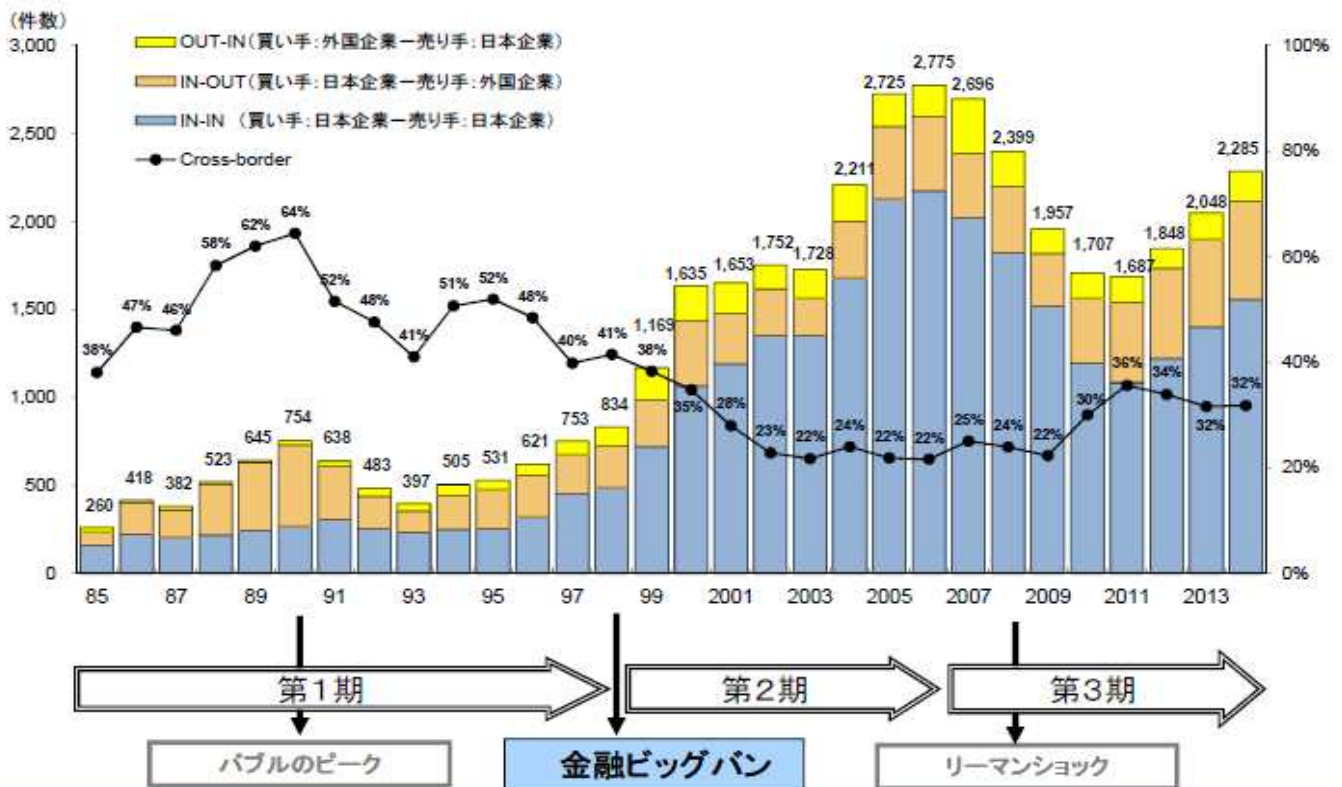




組織の変動に伴う労働関係の実態について  
(M&A調査業者等ヒアリング概要(第6回研究会))

I M&A市場の動向

日本のM&A市場のトレンド



## Ⅱ 組織再編（会社分割、事業譲渡及び合併）に伴う労働関係上の実態

※以下はヒアリングに基づく

	会社分割	事業譲渡	合併
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・買収等の前段階として、事業の一部を別会社に切り出した上で、その会社の株式を譲渡（主に新設分割）。</li> <li>・既存会社に事業を譲渡（主に吸収分割）。</li> <li>・持株会社化等の組織再編。</li> <li>・共同新設分割等の手法で合弁会社を設立。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非中核事業の売却、事業譲渡方式の事業再生等。</li> <li>・売り手が設立した新会社に事業譲渡する形式での企業再生・再建。</li> <li>・2社以上で合弁会社を設立し、事業の一部を合弁会社に譲渡。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業規模の拡大と、それに伴う競争の優位性の確保。</li> <li>・シナジー効果（1 + 1 が 2 以上になる）の実現。</li> <li>・組織内再編の一環。</li> </ul>
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の全部又は一部の切り出し。</li> <li>・資産、労働者等、何を承継するか選別可能（ただし、一定の場合は労働者に異議申出権あり）。</li> <li>・包括承継のため個別の同意が不要。</li> <li>・債権者保護手続あり。</li> <li>・例えば偶発債務・簿外債務といったリスクを遮断できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の全部又は一部の切り出し。</li> <li>・資産、労働者等、何を譲渡するか選別可能。</li> <li>・個別承継のため、個々の契約の移転について個別の同意が必要。</li> <li>・債権者保護手続なし。</li> <li>・例えば偶発債務・簿外債務といったリスクを遮断できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人単位での事業の統合。</li> <li>・資産、労働者等の選別ができずに、包括承継される。</li> <li>・包括承継のため個別の同意が不要。</li> <li>・債権者保護手続あり。</li> <li>・例えば偶発債務・簿外債務といったリスクを承継する可能性あり。</li> </ul>
労働契約の取扱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約承継法の適用を受けて、承継会社に包括承継されるため、変更なし。</li> <li>・ただし、会社分割の外で、個別の同意を得て、退職後譲受会社で新規採用するケースあり（いわゆる「転籍合意方式」）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の同意を得て譲受会社に移転。</li> <li>・多くのケースでは、事業譲渡の対象に労働契約を含めず、個別の同意を得て、譲渡会社を退職後、譲受会社で新規採用する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全員包括承継されるため、変更なし。</li> <li>・ただし、合併後に、人事制度を一本化するため徐々に変更することあり。</li> </ul>
労使協議の実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約承継法等の手続（労働者の理解と協力を得る措置、個別労働者との協議）に従って行われている。</li> <li>・組織内再編の場合、籍は親会社に残したまま出向させることもある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の同意を得る過程で説明・協議が行われるのが通例。</li> <li>・労働者の同意を得るために退職金の条件、譲受会社での雇用条件については説明が行われるのが通例。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法的な要求はなし。</li> <li>・労働協約等で労働組合との協議が要求されていればこれに従う。</li> <li>・上場会社の場合、労働者への説明はプレスリリース直前（又は直後）から行われることが多い。</li> </ul>
労働協約の取扱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約承継法に従い、原則として、承継会社等と労働組合との間で、同一内容の労働協約が締結されたものとみなす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・承継されない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・承継される。</li> </ul>

## ※ 転籍合意方式について

### ○ 背景

会社分割により承継会社に承継される労働者の労働条件は、分割会社での労働条件が承継されるため、いずれかの段階で承継会社側の労働条件と調整し、統一する必要があるが、最初から承継会社の労働条件の下で雇うことができれば、組織運営上、一本化を早期に実現できるという、買い手側の実務上のニーズがある。

そのようなニーズがある中で、会社法制定により分割単位が柔軟化（「営業」から「事業に関して有する権利義務」へ）されたことは、転籍合意方式が行われる一つのきっかけとなったと考えられる。

### ○ 実態

事案により様々であるが、以下のような傾向がみられる。

- ・ 勤続年数のカウント等、退職金の条件等の承継会社での労働条件について、個別に協議が行われている。
- ・ 労働契約は会社分割で承継するが、労働条件のみ別途の個別合意をするというやり方は、労働契約承継法の潜脱と捉えられかねないとして、弁護士が関与している事案では行われていない。
- ・ 労働者にとって納得できないものの、合意せざるを得ないという状況はありうるが、そういう紛争の種を残したまま転籍させるのは買い手にとって全くメリットがないため、売り手・買い手間では、そういう状況を作らないという意識に立って、相談・協議が行われるのが通常と認められる。



# 諸外国の組織再編に伴う労働法制〈未定稿〉

	EU	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
根拠法令	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の移転時における労働者の請求権の保障に関する構成国の法規定の調和に関する欧州理事会指令2001/23/EC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民法典613a条</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働法典</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業譲渡規則(TUPE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>なし</li> </ul>
適用範囲・適用要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>同一性を保持した経済的組織体の移転(指令1条1項b)。</li> <li>委託先の変更も事業移転に含まれる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業移転(法律行為による、他の所有者への、事業または事業の一部の譲渡)(民法典613a条)</li> <li>合併、会社分割及び財産譲渡(組織変更法324条)も、事業移転に含まれる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用者の法的地位において変動が生じた時、とりわけ、それが相続、売買、合併、営業財産の変動、会社の設立による時(労働法典L.1224-1条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経済的実態の同一性を維持した事業譲渡(TUPE 3条1項a号、2項、3項、4項a号)。</li> <li>業務委託(アウトソーシング、インソーシング、再委託)によるサービス提供主体変更の場合も規制対象(TUPE 3条1項b号、3条2A項、3項a-b号)。</li> </ul>	-
労働契約の取扱	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動承継(指令3条)</li> <li>事業移転自体を理由とする解雇は禁止(指令4条1項1段1文)。ただし、雇用の領域における変化をそれ自体で生じるような経済的、技術的または組織的理由に基づく何らかの解雇(同条同項1段2文)、特定の範疇の労働者の適用除外(同条同項2段)は許容されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動承継(民法典613a条1項1文)</li> <li>事業移転を理由とした従前の使用者または新所有者による解雇は無効(同条4項1文)。</li> <li>他の理由による解雇は可能(同条同項2文)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動承継(労働法典L.1224-1条)</li> <li>組織変動を理由とする解雇は禁止(解雇無効)。ただし、組織変動以前の解雇が一切禁止されるわけではない。その場合、新使用者からの要請があったというだけでは足りず、客観的な解雇の現実かつ重大な事由が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動承継(TUPE 4条1項)</li> <li>解雇の譲渡前後を問わず、解雇の唯一又は主たる理由が当該譲渡自体であった場合、不公正解雇とみなされる(TUPE 7条1項。2項による例外あり)。当該解雇は無効とならず、復職・再雇用命令または補償金裁定で救済。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>随意雇用原則により、承継義務なし。ただし、差別禁止法等による例外的な制約あり。</li> </ul>
労働者による承継拒否	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定なし(判例によって承継を拒否する権利が認められているが[Katsikasほか事件、Case C-132/91, C-138/91 and C-139/91 [1992] ECR I-6600]、労働者が譲受人への承継を拒んだ場合の処理は加盟国が国内法で決すべき問題とされている)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適法に行われた情報提供(民法典613a条5項)後、1ヶ月以内に異議を申し立てれば、譲渡人との労働関係を維持できる(同条6項)。</li> <li>使用者の情報提供が不適法だった場合は、1ヶ月の期間徒過後も異議申立権の行使可能(異議申立権の失効・濫用に関する裁判例、異議申立後の解雇を有効とした裁判例あり)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定なし(労働者による承継拒否も不可。承継を望まない労働者は、承継後に辞職するか承継を争う)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者が承継に異議を伝えた場合、譲渡人との雇用契約は終了する(TUPE 4条7項、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はならない。ただし、労働条件の本質的部分に重大な変更を伴う場合はみなし解雇を争いうる(TUPE 4条9項)。</li> </ul>	-

# 諸外国の組織再編に伴う労働法制<未定稿>

	EU	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
労働条件の変更	<p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる(指令3条1項)。</li> </ul> <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集团的協定に基づく労働条件は、事業移転後、新しい集团的協定が効力を有するまで変更できない。また、労働条件の遵守される期間を限定する場合、少なくとも1年間は変更できない(指令3条3項)。</li> </ul>	<p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる(民法典613a条1項1文)。</li> <li>・個別契約上の労働条件の変更は、個別契約上の労働条件変更法理(変更解約告知、撤回留保条項の可否等)による。</li> <li>・協約の援用条項については、かかる援用条項の解釈による。</li> </ul> <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業移転後、1年間は不利益に変更できない。(民法典613a条1項2文)</li> <li>・ただし、例外として、譲受人の労働協約または事業所協定(労働協約等)による労働条件の変更が可能。</li> </ul>	<p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約は維持されたまま承継(労働法典L.1224-1条)。</li> <li>・労働契約の変更は解雇とみなされる。</li> </ul> <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従前の労働協約は、新たな協約が締結されない限り、予告期間満了時から1年間その効力を維持(労働法典L.2261-14条)(経済的一体性がある場合は常に及ぶ)。</li> <li>・新たな協約が締結されない場合、従前の協約の効力は失われる。但し、旧協約の下で各労働者が獲得していた利益については維持される。</li> </ul>	<p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件変更の唯一又は主たる理由が当該譲渡である場合、変更無効(TUPE 4条4項)。</li> <li>・但し、①変更の唯一又は主たる理由が、労働力の変更を伴うような経済的、技術的、組織的理由であり、変更使用者と労働者が合意している場合、または②契約上、使用者に条件変更が許されている場合、労働条件の変更は無効とならない(TUPE 4条5項a号・b号)。</li> </ul> <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働協約に基づく労働条件は、1年以内の不利益変更はできない(TUPE 4条5B項)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者による一方的変更可能。</li> </ul> <p>(注)事業譲渡の場合、新使用者は、最初に組合と交渉することなく、自ら労働条件を設定できる[Burns判決]。ただし、旧使用者の労働者全員を雇用する計画を完全に明白にしていた場合、組合と交渉せずに従前の労働条件を変更すれば不当労働行為となる。</p>
労働者代表への協議・事前通知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・譲渡人及び譲受人は、移転に関係のある労働者代表に、移転の時期、移転理由、労働者に及ぼす移転の法的、経済的及び社会的帰結、労働者に関して予測される措置について情報提供義務あり(指令7条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従前の使用者又は新所有者は、移転に関係する労働者に対して、移転前に書面により情報提供を行わなければならない(民法典613a条5項)。</li> <li>・事業移転によって従業員に重大な不利益が生じるため事業所組織法上の「事業所変更」にあたる場合には、20人以上の企業を対象として、事業所委員会への通知と協議義務あり(事業所組織法111条1項)。</li> <li>・分割会社等に対し、①関係する労働者および事業所の権限ある従業員代表委員会に行われる措置を報告すること、および②事業所の権限ある従業員代表委員会に株主総会の遅くとも1ヵ月前までに、組織変更契約書(計画)またはその決議案を通知することを求めている(組織変更法)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業委員会(従業員代表機関。従業員数50人以上の企業に設置が義務づけられている)に対し、組織変動の理由を示し、労働者に対して実施する措置について情報提供義務あり(労働法典L.2323-19条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協議する十分な時間を取った上で、規制対象譲渡によって影響を受けうる全て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・社会的帰結等を情報提供し、適切な労働者代表と、譲渡に際して採る対策について協議しなければならない(TUPE 13条)。</li> <li>・情報提供・協議義務違反の救済は、金銭解決が原則。承継効力に影響なし(TUPE 15条7項、8項)。</li> </ul>	-

# 諸外国の組織再編に伴う労働法制<未定稿>

	EU	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
従業員代表の機能の承継及び労働協約の承継・取扱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業、事業所もしくは企業又は事業所の一部が、その独立性を維持する限り、移転に係る労働者の代表者または代表的的地位および機能は、労働者代表の構成のための条件が満たされているかぎり、同一の条件で維持される(指令6条)。</li> <li>・集团的協定において合意された労働条件は、かかる集团的協定の解約または期間満了、もしくは、他の集团的協定が発効または適用されるまで、遵守される。ただし、労働条件の遵守される期間を限定する場合は、1年以下であってはならない。(指令3条3項)。(前掲)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・双方の協約拘束性が事業移転後も維持される場合には、当該労働協約が適用され続ける(労働協約法4条1項)。</li> <li>・譲受人が協約に拘束されない場合、譲渡人の下で適用されていた労働協約等は、個別労働契約の内容となって承継され、1年間は不利益に変更できない(民法典613a条1項2文)。(前掲)</li> <li>・民法典613a条1項2文の例外：             <ol style="list-style-type: none"> <li>①譲受人に他の労働協約等が適用されている場合、双方の協約拘束性を要件として、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されず、譲受人に適用される労働協約が適用される。(民法典613a条1項3文)。</li> <li>②譲渡人の労働協約等が強行的効力を失っていた場合(例えば、余後効が生じていた場合)、承継された労働協約等の内容を変更することができる(民法典613a条1項4文前段)。</li> <li>③別の労働協約の適用について合意された場合、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されない(民法典613a条1項4文後段)。</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従前の労働協約は、新たな協約が締結されない限り、予告期間満了時から1年間その効力を維持(労働法典L.2261-14条)(経済的一体性がある場合は常に及ぶ)。</li> <li>・新たな協約が締結されない場合、従前の協約の効力は失われる。但し、旧協約の下で各労働者が獲得していた利益については維持される。(前掲)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・譲渡人が譲渡人に承認された労働組合と締結した労働協約は、譲受人に承継される(TUPE 5条)。</li> <li>・労働協約に基づく労働条件は、1年以内の不利益変更はできない。(前掲)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として新使用者が同意しない限り、排他的交渉代表としての地位、従前の労働協約は承継されない。</li> <li>・ただし、新旧両会社に実質的継続性がある場合(承継者法理)、新使用者が旧使用者の分身と判断される場合(分身法理)は、制約を受ける。</li> </ul>

出典：第7回研究会における各委員等からの報告のほか、以下の文献によった。

- ・荒木尚志「EUにおける企業の合併・譲渡と労働法上の諸問題－企業譲渡指令にみるEC労働法の一断面－」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』東京大学出版会(1998年)
- ・金久保茂「企業買収と労働者保護法理－日・EU独・米における事業譲渡法制の比較法的考察－」信山社(2012年)
- ・毛塚勝利編「事業再構築における労働法の役割」中央経済社(2013年)





## 組織変動に伴う労働関係上の実態・課題について（労使団体の意見の概要）

### **I 日本経済団体連合会の意見**

#### **1. 会社法制定に伴う変化**

##### **(1) 分割対象の変化**

株式や事業用財産といった権利義務の承継も行われるようになった。労働契約承継法等で定められている、労働者との個別協議（以下「5条協議」という。）、労働者への通知及び労働者の異議申出という手続は、事業単位の分割に限定して、株式や事業用財産のみの分割等の際には当該手続は原則不要ということを示すべき。

##### **(2) 5条協議の対象労働者の変化**

承継される事業に全く従事していない労働者（以下「不従事労働者」という。）の分割も可能となったため、承継させる不従事労働者も5条協議の対象とすることで問題はない。

##### **(3) 会社分割の要件の変化**

「債務の履行の見込みがあること」が事前開示事項でなくなったことにより、①不採算事業を分割して承継会社に承継させるケース及び②採算事業を分割して承継会社に承継させるケースの場合に、労働者保護に欠けると指摘されているが、①の場合は、債権者保護手続の対象であり、債権者からの異議が相次ぐことになること、②の場合は、分割された採算事業に対して分割後も債務の履行を請求することができることから、①及び②が現実的に生じる可能性は低く、労働者保護に欠けるという指摘は当たらない。

#### **2. 最近の労働裁判例について**

- ・阪神バス事件：承継法の原則を説明しないまま転籍させたことが問題であって、転籍合意方式そのものが否定されたわけではないと考える。

#### **3. 合併・事業譲渡について**

(1) 合併については法的措置を必要とする問題は生じていない。（従前からの見解）

(2) 事業譲渡については以下のとおり。

- ① 多種多様な形態があり、これに一律の規制をかけ、画一的な労働者保護を図ることには無理がある。（従前からの見解）
- ② 事業譲渡等を行うに当たっては、労使協議の活用が望ましいものの、各企業の労使慣行の多様性を踏まえると、法律による一律義務付けは混乱を招き適当ではない。（従前からの見解）
- ③ 事業譲渡と会社分割が実際に使用される場面では、債権者保護手続の要否、個別同意の要否という有意な差があり、会社分割は承継するもののボリュームが大きい場合に、事業譲渡はボリュームが小さい場合に行われる。
- ④ 労働契約承継法と同じルールを事業譲渡で導入した場合、どのような労働者が、労働契約承継法と同じルールが適用される労働者になるのか明確でなく、複雑な事態が発生し混乱を招く。
- ⑤ 譲渡先での労働条件が不利益に変更されるような場合、譲渡元・譲渡先において、各種の激変緩和措置を設けるなどの配慮を行っており、労働者保護に欠ける事態は生じていない。

## **Ⅱ 日本労働組合総連合会の意見**

### **1. 企業組織再編における連合の基本的な考え方**

#### **(1) 事業の移転における労働者保護についての考え方**

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 労働者が労働契約の承継に異議申し出した場合、労働契約は承継されない。
- ④ 労働者が異議申し出したことを理由とする不利益取扱いを禁止。
- ⑤ 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（グループ内企業の場合は3年間）。
- ⑥ 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、移転先事業主と移転元事業主が連帯責任を負うことを明確化（グループ内企業の場合は5年以内）。

#### **(2) 労働協約の承継等についての考え方**

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、すべての労働組合に提供する。

#### **(3) 労働者代表等との協議手続についての考え方**

- ① 事業移転と業務移転の双方に、労働者及び労働者代表等（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。
- ② 移転先又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 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。

### **2. 現行法制における実現すべき課題**

#### **(1) 事業譲渡について**

最大の問題は、事業譲渡における労働者保護の弱さ。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得ない場合も多い。このため労働者保護の法整備（労働契約承継法の適用、労働組合への情報提供及び協議の義務化等の法制化）が必要。

#### **(2) 労働契約承継法について**

- 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。
- ② 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。

#### **(3) 労働契約承継法を見直すにあたって留意すべき点**

- ① 主従事労働者に異議申し出の機会を付与すべき。
- ② 承継させる不従事労働者を5条協議の対象とすべき。
- ③ 異議申し出を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止について、法律で規定すべき。
- ④ 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」）が異議を申し出られない。非主従事労働者に対する異議申し出権の検討、債務超過分割を容認しないというような要件の再設定が必要。
- ⑤ 会社分割を用いることによる組織法上のメリットを享受しながら、転籍合意方式による個別の労働契約の移転が行われているのは労働者保護に欠けるため、会社法第5編に労働契約承継法と同様の規定を整備することを含め、検討すべき。
- ⑥ 雇用変動に関する労働条件については、親会社や持株会社の団交応諾義務を明確にすべき。