

厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」
EU・ドイツの事業移転における雇用・労働条件の承継について（修正）

~~2015.6.16~~ 2015.10.2 橋本陽子（学習院大学）

…

2. 労働条件の承継

〔関連条文〕

民法典第 613 a 条 事業移転の場合の権利及び義務。

(1) ¹ 事業所又は事業所の一部が法律行為に基づいて他の所有者に譲渡される時は、かかる所有者には、移転の時点で存在する労働関係から生じる権利義務が帰せられる。²かかる権利及び義務が、労働協約の法規範又は事業所協定によって規制される時は、それらは新所有者と労働者との間の労働関係の内容となり、譲渡時から 1 年が経過する前に労働者に不利に変更されてはならない。³第 2 文は、新所有者における権利及び義務が、他の労働協約の法規範又は他の事業所協定によって規制されている場合には適用されない。⁴労働協約又は事業所協定がもはや適用されず、又は、双方の協約拘束性が欠如している場合、他の労働協約の適用範囲において新所有者と労働者との間で当該労働協約の適用について合意されたときは、第 2 文に基づく期限が経過する前に、権利及び義務を変更することができる。

「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, OJ 2001 L 82/16)
第 3 条

1. 移転時に存在した労働契約または労働関係から生じる譲渡人の権利および義務は、移転に基づき、譲受人に移転する。…

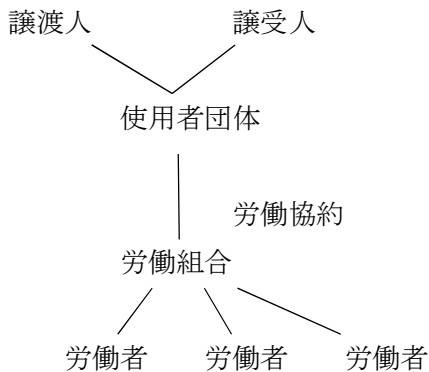
3. 移転後は、譲受人は、集团的協定において合意された労働条件を、かかる集团的協定の解約または期間満了、もしくは、他の集团的協定が発効または適用されるまで、かかる協定が譲渡人について定めていたのと同様に遵守する。

構成国は、当該労働条件の遵守される期間を限定することができる。ただし、これは 1 年以下であってはならない。

(1)集团的協定(=労働協約および事業所協定)による労働条件の変更：

前提：規範的効力が維持される場合（労働協約法 4 条 1 項又は事業所組織法 77 条 4 項）、労働協約又は事業所協定はそのまま移転する（協約について、図 1 を参照）。事業所協定がそのまま移転する場合とは、事業移転によって、事業所組織が影響を受けることなく、その同一性が保持される場合である。

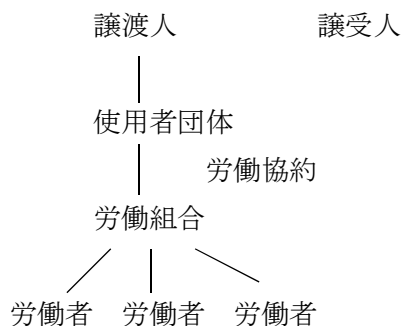
図 1



原則：民法典 613a 条 1 項 2 文は、労働協約法 4 条 1 項及び事業所組織法 77 条 4 項が適用されない場合に適用される。この場合、譲渡人の労働協約及び事業所協定の内容が承継される労働者の労働契約の内容に「転化」することになる。この意味で、民法典 613a 条 1 項 2 文及びその例外である同項 3 文ないし 4 文は、受け皿規範 (Auffangsregelung) であるといわれている。

労働協約について、民法典 613a 条 1 項 2 文が適用される場合としては、譲受人が使用者団体に加入していない場合が想定されている (図 2)。事業所協定については、分割又は解散の場合のように、事業所の一体性が失われる場合が考えられる。民法典 613a 条 1 項 2 文によれば、「転化」された労働条件は、移転後 1 年間は変更できないが、民法典 613a 条 1 項 4 文が、613a 条 1 項 2 文の例外が認められる 2 つの場合を規定している。

図 2



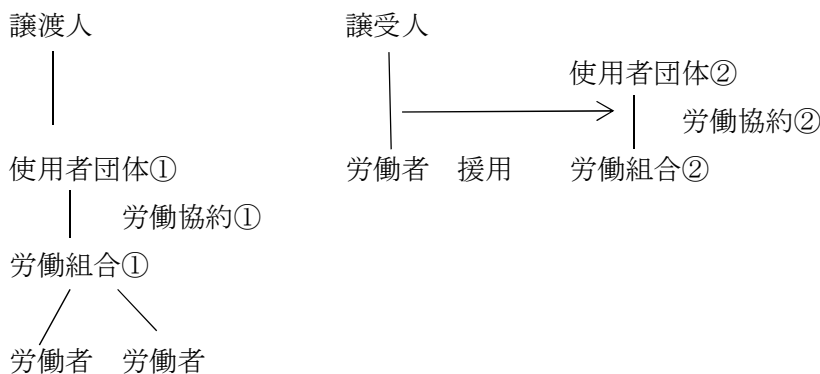
・第 1 の例外 (民法典 613a 条 1 項 4 文前段)

「労働協約…がもはや適用されない場合」とは、労働協約法 4 条 5 項に相当するような場合であり、譲渡人の労働協約が強行的効力を失い余後効が生じている場合である。この場合、事業移転がなかったならば、労働協約法 4 条 5 項に基づいて協約よりも不利に労働条件が変更される可能性があるため、譲受人に承継された労働者も同様に労働条件が不利に変更される可能性を認めたものである。

・第2の例外（民法典613a条1項4文後段）

「双方の協約拘束性が認められない場合、他の労働協約の適用範囲において新所有者と労働者との間で当該労働協約の適用について合意された場合」にも、1年経過前に労働条件を変更することができる（図3）。譲受人の労働条件の統一に対する利益を考慮した規定である。

図3



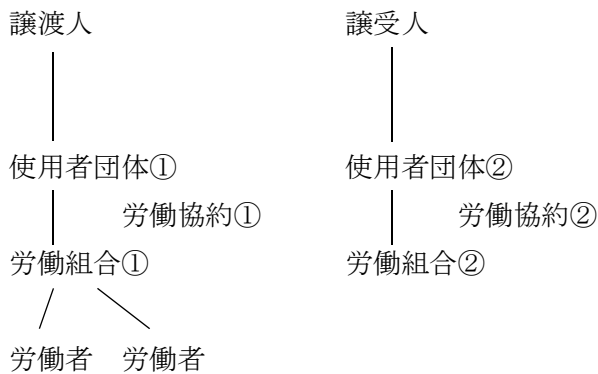
(i) 譲受人の労働協約による労働条件の変更（民法典613a条1項3文）

この場合、判例によって、双方の協約拘束性（＝譲受人が使用者団体に加盟し、かつ労働者が組合に加盟していること）が必要であると解されている。協約拘束性は、一般的拘束力でもよく（労働協約法5条または労働者送出し法8条）、労働者にとって不利益な労働条件でもよい。この場合、後法が先法に優先するため（「変更原則〔Ablösungsprinzip〕」）、有利原則は適用されない。しかし、労働者が、事業移転の前に譲受人に適用される労働協約の締結組合に加盟していなければならないので、通常は、労働者は加入組合を替えることになる。

民法典613a条1項3文は、集团的協定が承継される場合の例外ではあるが、民法典613a条1項4文は、1年間の変更禁止の例外であるのに対して、譲受人に他の労働協約または事業所協定が適用されている場合、譲渡人の下で適用されていた労働協約または事業所協定に基づく労働条件は承継されない（民法典613a条1項3文）。すなわち、民法典613a条1項3文によれば、譲受人において他の労働協約又は事業所協定が適用されている場合には、事業移転によって、いったん譲渡人の労働協約の内容が譲受人に承継されることなく、譲渡人の労働協約から譲受人の労働協約へと適用される労働協約又は事業所協定が変更されることになる。民法典613a条1項3文は、前提である労働協約法4条1項及び事業所組織法77条4項と同視できる場合と解すべきであろう。

この場合について、図示したものが図4～図7である。

図 4



判例によれば、民法典 613a 条 1 項 3 文の適用が認められるためには、双方の協約拘束性が必要であるので、上図だと労働者は所属組合を変える必要がある。しかし、図 5 のように、使用者団体②が労働組合①と協約を締結する場合もありうる。この場合には、労働者は所属組合を変える必要はない。労働者が所属組合を変える必要のない場合として、譲受人が労働組合①と企業協約を締結する場合も考えられる (図 6)。

図 5

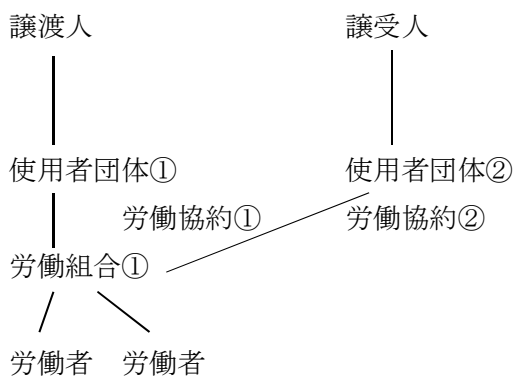
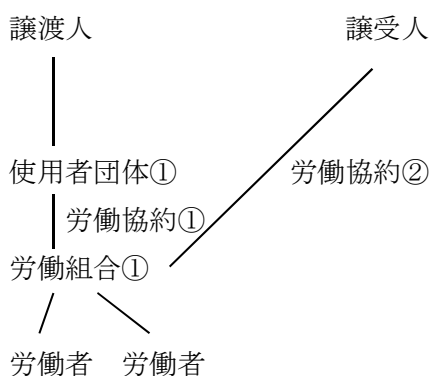
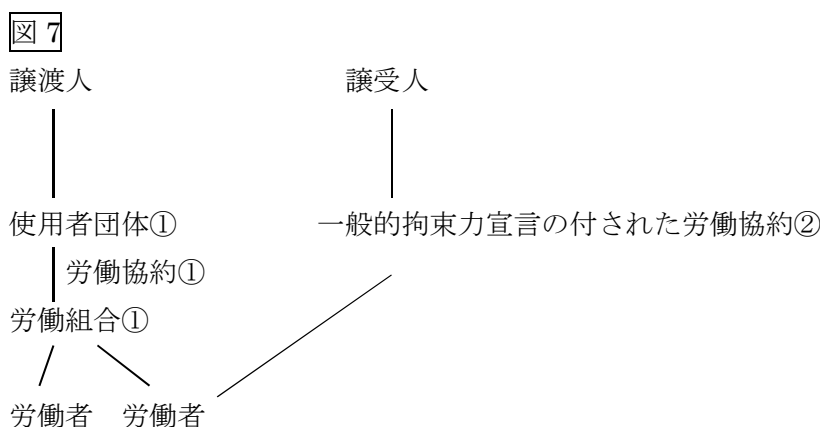


図 6



さらに、譲受人において適用される協約が一般的拘束力に基づく場合も考えられる(図7)。



(ii) Scattolon 事件(欧州司法裁判所 2011 年 9 月 6 日先決裁定, Case C-108/10, [2011] ECR I -7491)による動揺?

公務部門における学校の清掃部門の外注化の事案で、大臣の命令に基づき、原告の 20 年間の勤続が、新協約では 9 年に換算された点が問題になった。欧州司法裁判所は、新協約の適用によって、労働条件が不利益になる場合には、指令 3 条の目的に反すると判断した。→ドイツでは、欧州司法裁判所は、個別法上の権利と集団法上の権利を区別していないと批判。本先決裁定以降、協約の変更の場合にも、変更原則ではなく、有利原則が適用されるべきかが議論されている。

(iii) 譲受人の事業所協定による不利益変更が許容された例:

ドイツ連邦労働裁判所 2012 年 3 月 13 日判決, —1 AZR 659/10—, NZA 2012, 990-992.

譲渡人の事業所協定に基づく請求権(本件で問題となった特別手当は、事業所組織法 87 条 1 項 10 号に基づく共同決定事項であった)は、譲受人の事業所協定によって変更できると判断された。民法典 613a 条 1 項 2 文の規定は「当法廷の判例によれば、かかる規定に基づき承継される請求権は、民法典 613a 条 1 項 3 文に従えば、譲受人において締結された事業所協定によって変更できると目的論的に縮小解釈される。なぜならば、今や個別法上労働関係の内容として妥当する集団的協定における規制の内容は、譲受人に承継されたとしても、もはや保護されないからである」(判決 17 段)。

(iv) 「交差変更(Überkreuzablösung)」の禁止。

ドイツ連邦労働裁判所 2010 年 4 月 21 日判決, —4 AZR 768/08—, BAGE 134, 130-146.

フランクフルト空港で両替業務を受託していた企業が交替することになり、原告の雇用は新受託者に承継されたが、新受託者の事業所協定によって、事業所協定の有効期間中は昇給が行われない旨定められた。原告は、勤続 10 年目に認められる協約上の昇給請求権を

主張した。

連邦労働裁判所は、譲渡人との労働関係において、双方の協約拘束性に基づく賃金労働協約が適用されていた場合には、民法典 613a 条 1 項 2 文に基づき労働関係に移転された協約規制は、民法典 613a 条 1 項 3 文に基づき、譲受人において妥当する不利益な事業所協定によって変更されないと判示した。「被告(譲受人)は、協約に拘束されていないので、他に適用されるべき集团的規制はなく、…民法典 613a 条 1 項 2 文が適用される。被告に移転された当該労働協約の義務には、より長い勤続に基づくより高い賃金支払い義務も含まれる」(判決 49 段)。

→労働協約の個別契約における採用については、民法典 613a 条 1 項 1 文の原則が適用される。

(2)個別契約による労働条件の変更

(i)包括承継の原則 (民法典 613a 条 1 項 1 文)

~~原則：事業移転後 1 年間は変更できない (民法典 613a 条 1 項 1 文および 2 文)。~~

~~例外：~~

- ~~①労働協約または事業所協定が 1 年経過前に強行的効力を失う場合(民法典 613a 条 1 項 2 文の反対解釈)。事業移転の前に解約され、事業移転時には、余後効のみが生じている場合。~~
- ~~②事業移転から 1 年が経過する前に、譲受人および労働者が、他の協約の適用について合意する場合(民法典 613a 条 1 項 4 文)。協約拘束性は必要ではなく、個別契約上の合意で足りる。ただし、協約の適正さの保障(Richtigkeitsgewähr)を確保するため、協約全体の採用でなければならない。この規定の目的は、労働条件の統一性の確保であると解されている。~~

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。

(ii)動態的(dynamisch)採用条項の問題

例えば、事物的に特定された協約について、「当該労働関係には、労働者が就労している事業所または事業所の一部について、事業所 ~~(または専門的)~~ に妥当するその都度有効な労働協約が適用される」という個別労働契約における時間的採用条項 (zeitliche/dynamische Verweisung) の効力がしばしば問題になってきた。

Werhof 事件(欧州司法裁判所 2006 年 3 月 9 日先決裁定, Case C-499/04, [2006] ECR I -2397)

譲受人が、譲渡人の労働協約に拘束されることは消極的団結の自由の侵害になりうる。

→本先決裁定以降、ドイツ連邦労働裁判所は、動態的(dynamisch)採用とは理解せずに、事業移転の場合には、静態的(statisch)採用条項と解するようになる。

→同事件はドイツの事案であるが、債務法改正後の 2002 年 1 月 1 以降に締結された協約援用条項については、約款規制が適用されることを理由に、判例が変更され、必ずしも静態的援用条項であるとは解されないことになった。

Alemo-Herron 事件（欧州司法裁判所 2013 年 7 月 18 日先決裁定, Case C-426/11, ECCI:EU:C:2013:521)

動態的援用条項について、本件では、譲渡人の協約に拘束されることは労働者には有利であるため、指令には反しないが、欧州司法裁判所は、「構成国は、譲受人が当該労働協約に関する交渉に関与する可能性がない場合には、事業移転後に締結された労働協約を自動的に (dynamisch) 援用する労働契約の条項を譲受人に実施させるよう定めてはならない」と述べた(37 段)。指令の目的を労働者の利益と譲受人の利益との「公正な利益調整」であると述べ(25 段)、譲受人は、指令 3 条に関して、基本権憲章 16 条の企業家の自由、とくに契約自由の枠内で、利益を主張できると述べた(31-33 段)。

→本先決裁定に対しては、同指令の目的は労働者の保護であるという批判が強い。

Alemo-Herron 事件は、イギリスの事案であったため、協約法制の異なるドイツにおいて同先決裁定がどのような意味を持つのかについて明らかにするため、2015 年 6 月 17 日、連邦労働裁判所は先決裁定手続にドイツの事件を付託した (BAG Beschl., v. 17.6.2015 – 4 AZR 61/14(A))。

...

参考文献

Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl., 2014, § 613 a BGB (Willemsen).

Krause, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2015, § 23 Rdn. 28-32.

Thüsing, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2011, § 5 Betriebsübergang.