

(会社分割①)～現状～

平成12年：会社分割制度創設(商法改正)

- 会社の「事業(営業)」の全部又は一部を承継会社又は新設会社に承継。
- 会社の権利義務は、会社が定める分割契約等に従い、労働契約も含め事業ごと包括的(労働者の意思とは無関係)に承継。
※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、分割対象外(移転させる場合は労働者の個別同意が必要)。

労働者がこれまで従事していた業務から切り離されないよう保護する必要性
(注)承継に当たっては労働条件も維持

平成12年：労働契約承継法(承継法)の制定(労働者保護のための商法の特例)

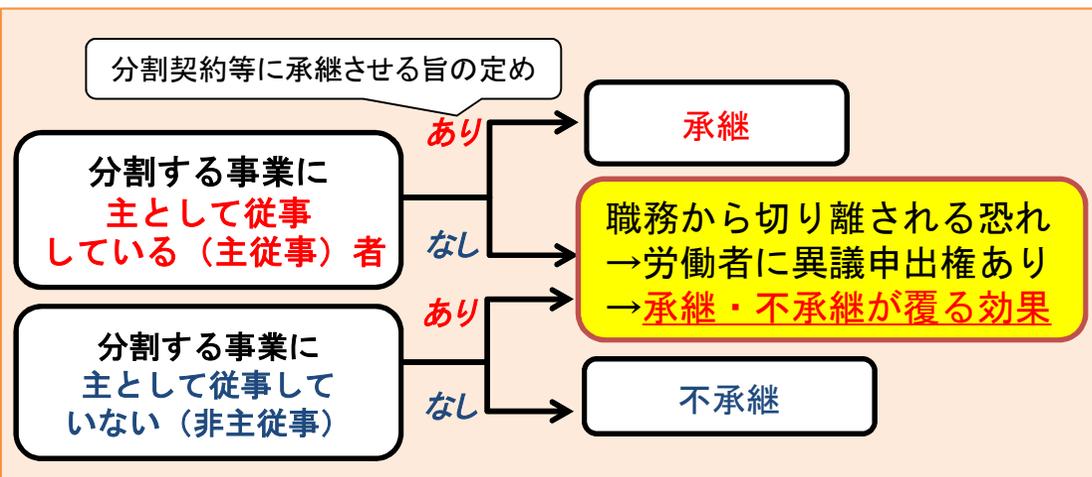
- 7条措置：会社分割に当たり、分割会社が雇用する労働者の理解と協力を得るよう過半数労働組合等と協議を行う努力義務。
- 5条協議：承継する事業に従事する労働者との個別協議の義務規定(平成12年商法等改正法附則第5条)。
- 通知：分割会社が雇用する労働者に、労働契約の承継又は不承継、異議申出期限日等を通知する義務。
- 異議申出権：職務から切り離されるおそれがある労働契約の承継又は不承継に対して、労働者は異議の申出が可能。
⇒承継又は不承継が覆る。承継に当たっては労働条件も維持。

(参考1)労働契約の承継の仕組み

(参考2)会社分割に伴う個別労働者に係る手続・権利

非主従事労働者

	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	×	○	○	×	○	×



組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書 概要②

(会社分割②)～今後の方向性～

平成17年会社法制定による会社分割制度改正

裁判例等の蓄積

○ 会社分割の対象が「権利義務」と改められ、有機的一体性のある「事業」に当たらない、個々の財産等の分割も可能に(承継法上は「事業」概念を維持)。
⇒ 承継事業に従事しない労働者(不従事労働者)も分割の対象とすることが可能に。

○ 従前必要とされた「債務の履行の見込みがあること」が不要に。
⇒ 債務超過分割も可能に。

○ 分割契約等に定めずに別途個別に同意を得ることで転籍、労働条件変更を行う実務(転籍合意)の増加。
※労働条件統一等の観点

○ 5条協議が全く行われなかった場合又は著しく不十分な場合に労働契約承継の効力を争うとした最高裁判決。
(日本アイ・ビー・エム(会社分割)事件)
(平成22年7月)

課題等

○ 事業に当たらない権利義務の分割の場合、「主従事労働者」か否かは、「権利義務」単位で判断(=権利義務のみの従事でも承継)するのか。

○ 不従事労働者で承継される者は、5条協議の対象外のままでよいのか。

○ 不採算事業と共に承継又は残留する労働者への対応はどうするのか。

○ 承継法によらない転籍合意と承継法に基づく手続等との関係をどう考えるのか。

対応

○ 従事する「事業」から切り離されず、雇用や職務の確保といった承継法の趣旨
⇒ 主従事労働者か否かの判断基準は、引き続き「事業」概念による(=「事業」単位で承継・不承継を判断)。

○ 承継される不従事労働者も、5条協議の対象とする。

○ 債務の履行に関する事項も7条措置の対象となることを明確に周知等。
○ 債務の履行の見込みに関する事項も5条協議の説明事項に追加。

○ 承継法の手続、異議申出権とその効果は排除できず、同法の手続と権利を労働者に説明すべきことを周知。
○ 異議申出権が行使されれば法による包括承継(労働条件維持)が優先(不行使なら転籍合意は有効)。

○ 5条協議の法的効果に関する判決の考え方を周知。

(事業譲渡)～現状と今後の方向性～

現行

- 譲渡会社と譲受会社間の合意により、譲渡会社の権利義務を個別に特定して譲受会社に承継する。
- 労働契約は労働者の同意を得て、個別に承継(民法第625条)。

課題等

労働契約の承継ルールの適用について

- 労働契約の承継には労働者の同意を要するが、承継等を巡る裁判例あり。
- 事業譲渡と会社分割の性格・態様が類似してきているとの指摘あり。
- EU諸国・承継法と同様に、労働契約の承継ルール※を導入すべき(さらに全ての労働者に異議申出権を付与すべき)との指摘あり。
※個別の同意を要さず自動的に労働条件を維持したまま承継するルール

手続上のルールについて

- 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・協議を実施。
- EU諸国では労働者代表に対する情報提供等を義務付け。
- 裁判例においては個々のケースの事情に応じた柔軟・妥当な解決が図られている。

対応

- 承継ルールにより承継を強制した場合、譲渡契約の成立が困難となり、保障できたはずの雇用がかえって保障されなくなる恐れ。
- 対象となる事業譲渡の範囲・定義の確定が困難、予測可能性が担保できず。
- 異議申出権の付与について、EU諸国では承継拒否してもその後の雇用が必ずしも保障されているわけではない。
- 会社分割と事業譲渡は性格に応じて選択して活用。また、裁判等において個々のケースの事情に応じた柔軟・妥当な解決が図られている。

- 労使で留意すべき事項として、まずは**例えば指針(又はガイドライン)を定めて取組を促進することが考えられる**。
 - ・ 民法第625条に基づく個々の労働者の合意の実質性を担保するための手続面でのルール。
 - ・ 労働組合等との集団的な手続ルール。
 - ・ 承継の有無、労働条件の変動等についても十分に協議等がなされることが重要。

- 各制度に政策的妥当性や意義がある中で、全体としての雇用の維持の観点等から中長期的課題として議論していくに値するものの、**事業譲渡に労働契約を自動的に承継するルールを設けることについては、未だ慎重に考えるべき**。