

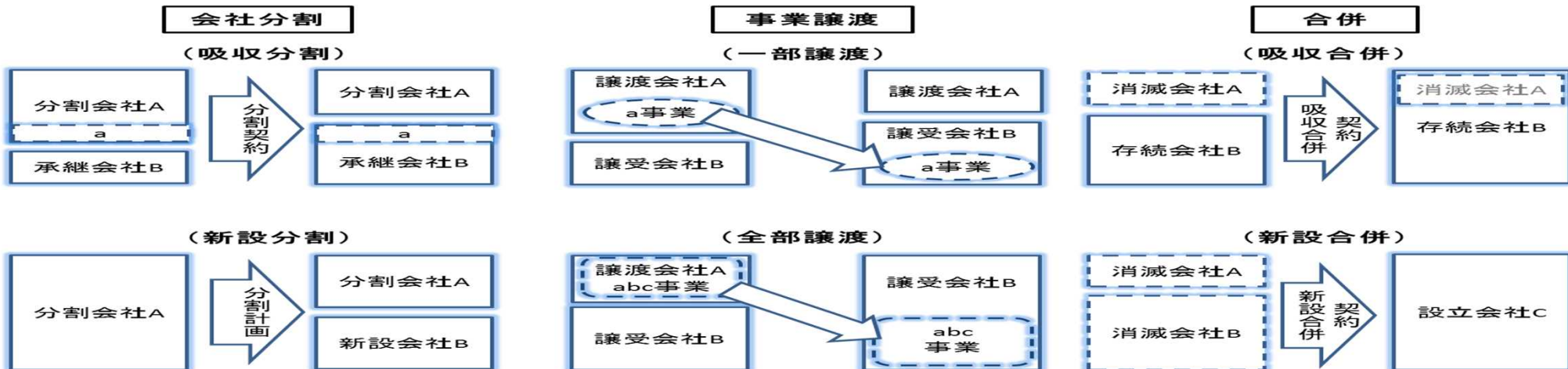
組織の変動に伴う労働関係の現状等 について

組織の変動に伴う労働関係について

検討経緯

- 企業の組織変動には、会社分割、事業譲渡、合併等の類型。
- これらに対する対応は以下のとおり。
 - ・ 会社分割: 商法改正による会社分割制度の創設(平成12年)に併せて、労働契約の承継等を含めた労働者の保護に関する立法措置として、「労働契約承継法」を同年に制定。
 - ・ 事業譲渡: 労働契約等の権利義務は個別に承継され、その際には労働者の同意が必要であることと等から、特段の立法措置は講じていない(事業譲渡の際の留意事項を周知)。
 - ・ 合併: 労働契約等の権利義務は包括的に承継され、労働者に不利益が生ずる場合はほとんど想定されないことから、特段の立法措置は講じていない(合併の際の留意事項を周知)。
- しかしながら、労働契約承継法の施行等から10年余りが経過。平成17年の会社法制定等法整備の進展や、組織の変動に伴う労働関係を巡る裁判例も蓄積。
➡ こうした状況を踏まえ、学識者等による研究会(座長 荒木尚志東大大学院教授)を開催(平成26年12月～)。
平成27年11月20日に報告書を取りまとめ。

(参考) 企業の組織変動のタイプのイメージ図



事業譲渡・合併・会社分割の比較

	会社分割	事業譲渡	合併
定義	<p>吸収分割・株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割後他の会社に承継させること(会社法2⑳)</p> <p>新設分割・一又は二以上の株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割により設立する会社に承継させること(会社法2㉑)</p>	<p>会社法上、事業譲渡について定義規定はないが、「事業の全部又は重要な一部の譲渡」(会社法467 I)については、原則として株主総会の特別決議を要することとされている。</p>	<p>吸収合併・会社が他の会社とする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併後存続する会社に承継させるもの(会社法2㉒)</p> <p>新設合併・二以上の会社がする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併により設立する会社に承継させるもの(会社法2㉓)</p>
効果	<p>部分的包括承継</p> <p>分割会社の「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」を分割契約等の定めに従い、承継会社等に包括的に承継。</p>	<p>特定承継</p> <p>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。(債務の承継については債権者の同意が必要)</p>	<p>包括承継</p> <p>消滅会社の「権利義務の全部」を存続会社に包括的に承継。</p>
労働契約の承継の際の労働者の同意及び異議申立権	<p>承継される事業に主として従事している者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのないものについては、異議申出権あり(承継法4 I)</p> <p>承継される事業に主として従事していない者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのあるものについては、異議申出権あり(承継法5 I)</p>	<p>労働者の同意が必要(民法625 I)</p> <p>(使用者の権利の譲渡の制限等) 第625条 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。</p>	<p>労働者の同意は不要</p>

組織の変動と労働関係に係るこれまでの経緯①

○ 平成11年7月28日 衆議院商工委員会、平成11年8月6日 参議院経済・産業委員会

<産業活力再生特別措置法案に対する附帯決議>

- ・ 企業の組織変更が円滑に実施され、かつ、実効あるものとなるためには、従業員の権利義務関係等を明確にする必要があることにかんがみ、労使の意見等も踏まえつつ、企業の組織変更に伴う労働関係上の問題への対応について、法的措置も含め検討を行うこと。

○ 平成11年12月3日 衆議院法務委員会、平成11年12月13日 参議院法務委員会

<民事再生法案に対する附帯決議>

- ・ 企業組織の再編に伴う労働関係上の問題への対応について、法的措置を含め検討を行うこと。

○ 平成11年12月～平成12年2月 企業組織変更に係る労働関係法制等研究会(座長 菅野和夫教授)

<報告の要点>

- ・ 企業組織再編時の労働契約の承継等について、
 - ① 合併については、立法措置は不要。営業譲渡時については、現時点では立法措置は不要。
 - ② 会社分割法制については、国会提出予定の商法等の改正案とともに立法措置が講ぜられることが適切である旨を提言。⇒ この提言を受けて「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案」を国会に提出。

○ 平成12年5月12日 衆議院労働委員会、平成12年5月23日 参議院労働・社会政策委員会

<会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案に対する附帯決議>

- ・ 合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者の保護に関する諸問題については、学識経験者を中心とする検討の場を設け、速やかに結論を得た後、立法上の措置を含めその対応の在り方について十分に検討を深めること(衆議院)。
- ・ 合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者の保護に関する諸問題については、学識経験者を中心とする検討の場を設け、速やかに結論を得た後、立法上の措置を含めその対応の在り方について十分に検討を加え適切な措置を講ずること(参議院)。

○ 平成12年5月31日 労働契約承継法の公布

○ 平成12年12月27日 同法施行規則及び指針の制定

○ 平成13年4月1日 労働契約承継法及び同法施行規則の施行並びに指針の適用

組織の変動と労働関係に係るこれまでの経緯②

○ 平成13年2月～平成14年8月 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(座長 西村健一郎教授)

<報告の要点>

- ・ 営業譲渡の労働契約の承継については、営業譲渡の法的性格、その経済的意義、我が国の雇用慣行、営業譲渡やそれに類する事業・施設の譲渡の多様性を考慮すれば、一律なルール設定は困難である。
解雇規制に関して判例による権利濫用法理でしか対応がなされていない中で、営業譲渡に伴う労働契約の承継のルールのみを法律で定めることはバランスを失する面がある。
- ・ 合併については、すべての権利義務が包括的に承継されるため、労働契約や労働協約の承継について、基本的には、法的な問題はない。
- ・ 会社分割については、平成13年4月の労働契約承継法等の施行後間もないこともあり、現時点では、特段の問題が生じていないものと思われ、今後とも周知啓発が必要。今後の状況を見つつ、必要に応じて検討することが適当。
- ・ 円滑に企業組織再編が行われるためには、企業が判例法理を含めた現行の法的枠組みを踏まえ、労働関係に配慮しつつ対応するとともに、労使間で十分な情報提供、協議が行われることが必要であることから、企業組織再編に当たって、企業が講ずべき措置、配慮すべき事項等に関する指針を策定し、その周知を図ることが必要。

○ 平成14年11月26日 衆議院法務委員会、平成14年12月5日 参議院法務委員会

<会社更正法案に対する附帯決議>

- ・ 企業組織の再編に伴う労働関係上の問題への対応については、現在、政府において検討を進めているガイドラインを早急に策定するとともに、施行後、当該問題の実態把握に努めた上で、法的措置を含め必要な検討を行うこと。

- 平成14年12月13日 会社更生法の公布
- 平成15年4月1日 会社更生法の施行
- 平成15年4月9日 株式会社産業再生機構法の施行
- 平成15年4月10日 改正産業活力再生特別措置法の施行

○ 平成15年4月10日 各都道府県労働局長あて厚生労働省大臣官房地方課長・政策統括官通知

<営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について>

- ・ 会社更生法、産業活力再生特別措置法の一部を改正する法律、株式会社産業再生機構法の制定に伴い、営業譲渡や合併の活発化が見込まれることから、都道府県労働局長あてに営業譲渡等に伴う労働契約の承継や労働条件の変更など労働関係上の諸問題に関する相談等への対応に当たり留意すべき事項を通知。

労働契約承継法の概要

(*)正式名称は「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成12年法律第103号)」。以下「労働契約承継法」又は「承継法」という。

労働契約承継法の趣旨

- 会社分割制度(*対象は株式会社と合同会社)では、分割会社と承継会社等(※1)が締結又は作成した分割契約等(※2)の定めに従って、分割会社の権利義務が承継会社等に包括的に承継されるが、労働契約について労働者の意思と無関係に承継されると、労働者に与える影響が大きい。
- 労働契約承継法は、労働者保護の観点から、会社分割時の労働契約の承継等についての会社法の特例等を定めるために制定(商法における会社分割制度の導入に併せて平成13年4月に施行)。

※1 承継会社等 … 吸収分割における「承継会社」及び新設分割における「設立会社」

※2 分割契約等 … 吸収分割における「分割契約」及び新設分割における「分割計画」

労働契約承継法の内容

- 労働契約承継法では、会社分割に当たっての、
 - (1) 労働契約の承継についての会社法の特例
 - (2) 労働協約の承継についての会社法の特例
 - (3) 労働者及び労働組合への通知
 - (4) 労働者の理解と協力を得る手続について定められている。
- また、承継法第8条に基づいて、関係指針(※)が制定されており、分割会社及び承継会社等が講ずべき労働契約及び労働協約の承継に関する措置に関し、その適切な実施を図るために必要な事項を定めている。

※ 正式名称は、「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針(平成12年労働省告示第127号)」

会社分割時における労働者に対する具体的な手続等について

①【7条措置(労働者の理解と協力)】(労働契約承継法)

(労働者の理解と協力)

第七条 分割会社は、当該分割に当たり、厚生労働大臣の定めるところにより、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとする。

②【5条協議(個別労働者との協議)】(商法等の一部を改正する法律(平成十二年法律第九十号))

附 則

(労働契約の取扱いに関する措置)

第五条 会社法(平成十七年法律第八十六号)の規定に基づく会社分割に伴う労働契約の承継等に関しては、会社分割をする会社は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成十二年法律第百三号)第二条第一項の規定による通知をすべき日までに、労働者と協議をするものとする。

2 前項に規定するもののほか、同項の労働契約の承継に関連して必要となる労働者の保護に関しては、別に法律で定める。

③【通知】(労働契約承継法)

(労働者等への通知)

第二条 会社は、会社法第五編第三章及び第五章の規定による分割をするときは、次に掲げる労働者に対し、通知期限日までに、当該分割に関し、当該会社が当該労働者との間で締結している労働契約を当該分割に係る承継会社等が承継する旨の分割契約等、新設分割にあっては新設分割計画における定めの有無、第四条第三項に規定する異議申出期限日その他厚生労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

- 一 当該会社が雇用する労働者であって、承継会社等に承継される事業に主として従事するものとして厚生労働省で定めるもの
- 二 当該会社が雇用する労働者(前号に掲げる労働者を除く。)であって、当該分割契約等にその者が当該会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがあるもの

④【異議申出】

(承継される事業に主として従事する労働者に係る労働契約の承継)

第四条 第二条第一項第一号に掲げる労働者であって、分割契約等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがないものは、同項の通知がされた日から異議申出期限日までの間に、当該分割会社に対し、当該労働契約が当該承継会社等に承継されないことについて、書面により、異議を申し出ることができる。⇒労働契約がそのまま承継されることとなる。

(その他の労働者に係る労働契約の承継)

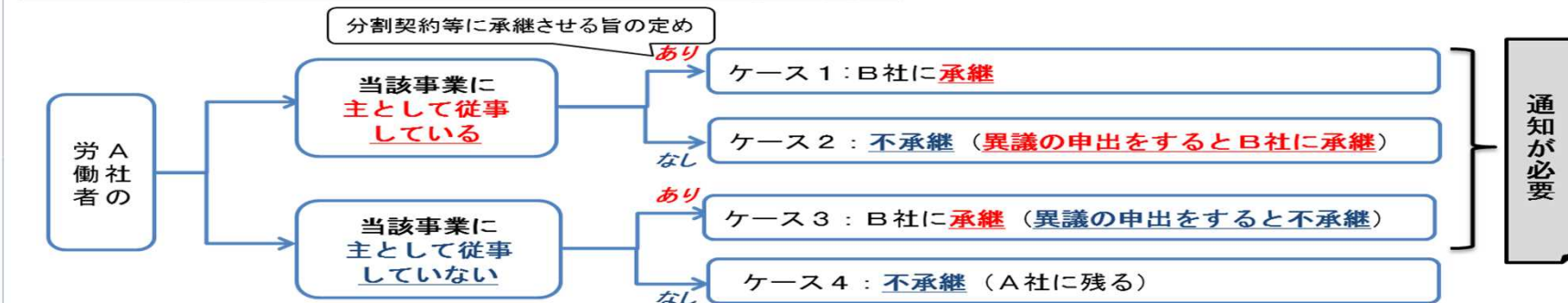
第五条 第二条第一項第二号に掲げる労働者は、同項の通知がされた日から前条第三項に規定する異議申出期限日までの間に、分割会社に対し、当該労働者が当該分割会社との間で締結している労働契約が承継会社等に承継されることについて、書面により、異議を申し出ることができる。⇒労働契約は承継されないこととなる。

労働契約の承継及び労働協約の承継

労働契約の承継

- 会社分割の場合に労働契約が承継されるかは、①承継される事業にその労働者が主として従事しているか、②分割契約等にその労働者の労働契約を承継する旨の定めがあるか、によって、以下の4ケースに分かれる。

例：A会社が営業部門を承継会社Bに承継させる会社分割を行う場合



* 分割会社(A社)での労働条件は、そのまま承継会社等(B社)に承継されることになる。

- 承継法に基づく、具体的な手続の詳細とその対象は以下のとおり。 ※会社法制定により「不従事労働者」のケースが追加↓

	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	×	○	○	×	○	×

労働協約の承継

- 労働組合員が承継会社等に承継される場合、原則として、当該承継会社等と分割会社の双方で、会社分割の効力発生前と同一内容の労働協約が労働組合との間で締結されたものとみなす(承継法第6条第3項)。
- ただし、労働協約の債務的部分(※)については、分割会社と労働組合が合意すれば、分割契約等に、その全部又は一部を定めて、承継会社等に承継させることができる(承継法第6条第2項)。

※ 労働協約の債務的部分とは、労働協約中において個々の労働契約を直接規律する効力(規範的効力)を有する「労働条件その他労働者の 待遇に関する基準」以外の部分を指し、例として、ユニオンショップ、労働組合への便宜供与、団体交渉の手続・ルール等が挙げられる。

事業譲渡及び合併に伴う労働関係上の対応について

- 事業譲渡及び合併に伴う労働関係上の対応に当たっては、「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、次のようなことに留意すべきことを提示している。

(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 営業譲渡に伴う労働契約の承継を拒否したことを理由とする解雇

譲渡の対象となる営業に従事している労働者(以下「譲渡部門の労働者」という。)が、営業譲渡に伴う譲受会社への労働契約の承継に同意をしなかったことだけでは、解雇することはできず、譲渡会社は、当該同意をしなかった労働者について、譲渡部門以外の他部門への配置転換を行うなどの措置を講ずる必要があること。

③ 営業譲渡に伴う解雇

営業譲渡に伴う解雇についても、当然整理解雇に関する法理の適用があり、それまで働いていた部門が譲渡されたことだけでは解雇の正当な理由とはならないこと。

④ 営業譲渡に伴い承継させる労働者の選定

譲受会社が、譲渡部門の一部の労働者の労働契約を承継するために、承継予定労働者の選定を行うときは、労働組合員に対する不利益な取扱い等の不当労働行為など法律に違反する取扱いを行ってはならないこと。

また、同じ経営者の下で、新たに会社を設立して営業を全部譲渡する場合には、当該譲渡を理由に特定の労働者の労働契約を承継しないなど解雇に関する法理を潜脱することはあってはならないこと。

⑤ 営業譲渡に伴う労働契約の承継の際の労働条件の変更

譲渡会社が、承継予定労働者の労働契約に関し、その労働条件を変更して譲受会社に承継させる場合には、譲渡会社は、承継予定労働者から、労働契約の承継に関する同意を得る際に、労働条件の変更についても、同意を得る必要があること。

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。

(2) 合併

① 合併に伴う労働契約の承継

商法(明治32年法律第48号)第103条又は有限会社法(昭和13年法律第74号)第63条の規定により、合併により消滅する会社(以下「消滅会社」という。)の権利義務については、合併後存続する会社又は合併により設立される会社(以下「存続会社等」という。)に包括的に承継されるため、消滅会社の労働者の労働契約についても、存続会社等に包括的に承継されるものであること。

② 合併に伴う労働条件の変更

合併に伴う労働条件の取扱いについては、消滅会社の労働者の労働契約は、存続会社等に包括的に承継されるため、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま維持されるものであること。

組織の変動に伴う労働関係に関する研究会 開催要綱

1. 趣旨

合併、事業譲渡、会社分割を始めとする組織の変動は、労働者と使用者の間の労働関係にも影響を与えうる。平成 12 年には、商法改正による会社分割制度の創設に併せて、労働契約承継法が制定され、労働契約の承継等を含めた労働者の保護に関する立法措置が講じられたところである。

一方、最近では、規制改革実施計画（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）等を受けて、農業協同組合等の会社以外の法人類型についても分割法制を導入することが検討されている。また、労働契約承継法の制定から 10 年余りが経過し、会社法その他の法整備も進められ、組織の変動に伴う労働関係を巡る裁判例も蓄積されてきている。

このような状況を踏まえて、学識経験者からなる本研究会を開催し、組織の変動に伴う労働関係について専門的な見地から調査研究を行い、諸課題を整理するとともに、新たな対応を行う必要性について検討することとする。

2. 検討事項

本研究会においては、次に掲げる事項を中心として調査・検討を行う。

- (1) 会社以外の法人類型における分割法制導入への対応
- (2) 組織の変動に伴う労働関係上の諸課題への対応

3. 構成員

- (1) 本研究会の構成員は、別紙のとおりとする。
- (2) 本研究会の座長は、構成員の互選により選出する。
- (3) 座長は、必要に応じ意見を聴取するため、関係者を招聘することができる。

4. 運営

- (1) 本研究会は、厚生労働省政策統括官が、学識経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 本研究会の庶務は、厚生労働省労政担当参事官室において行う。
- (3) 本研究会は、原則として公開とする。

組織の変動に伴う労働関係に関する研究会 構成員

- 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 金久保 茂 弁護士
- 神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
- 神林 龍 一橋大学経済研究所教授
- 高橋 美加 立教大学法学部国際ビジネス法学科教授
- 富永 晃一 上智大学法学部准教授
- 橋本 陽子 学習院大学法学部教授

※敬称略、○は座長