

講ずべき方策に関する論点（案）

1 会社分割について（労働契約承継法関係）

＜会社法の制定による会社分割制度改正への対応＞

○ 「事業に関して有する権利義務」

- ・ 労働契約承継法における「主従事労働者」の判断基準としては、労働者の雇用や職務を確保するといった労働者保護の観点から、引き続き「事業」概念によることとしてはどうか。

- ・ 「事業」概念によることとした場合、「事業」については、一定の事業目的のために有機的一体として機能する権利義務のまとまりであることを基本としつつ、具体的にどのような単位等で考えるかについては、会社の組織、業務分担の体制等からみて、その事業に主として従事する労働者が事業とともに承継されることで、その労働者の雇用や職務が確保されるような権利義務のまとまりであれば「事業」と捉えるなど、事業の考え方を明らかにすることが考えられるのではないか。

（注） 商法に関する判例では、営業（事業）について「一定の営業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産」であるとされている。

- ・ 承継される不従事労働者は、通知の対象であり、異議申出権も有していること等を踏まえ、指針上、5条協議の対象として加えてはどうか。

また、事業に至らない権利義務レベルの分割の場合、承継されない不従事労働者のうち、権利義務の分割が、その職務の内容等に影響しうる者については、7条措置とは別に、職務の内容等の変更があればその説明など一定の情報提供を行うことが望ましい旨を周知してはどうか。

○ 「債務の履行の見込みに関する事項」

- ・ 債務超過分割等の際、不採算事業とともに承継される労働者又は不採算事業に残留する者も生じうることを踏まえ、債務の履行（の見込み）に関する事項も7条措置の対象であることを明確にして周知を行うとともに、5条協議の際には「債務の履行の見込みに関する事項」も説明することとして対象事項に含めるといった対応を行ってはどうか。

- ・ また、以下のように個々のケースに応じた紛争解決の可能性等について周知、紹介することも考えられるのではないか。

① 不採算事業に承継又は残留させた一部の労働者を解雇する目的で会社分割制度を濫用した等の場合によっては、法人格否認の法理、公序良俗違反等の法理等の活用で、事後的に争いうること。

② 未払賃金等の弁済期の到来した債権を有する場合に限れば、労働者も、

会社法による詐害的会社分割における残存債権者による請求権を行使できること。

＜裁判例等を踏まえた対応＞

- 5条協議等の法的効果（日本 IBM 事件）

最高裁判決を踏まえ、5条協議が全く行われなかった場合又は著しく不十分であるため、法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、主従事労働者は労働契約承継の効力を個別に争えることについて、その際7条措置はその態様がその判断における一事情として問題になりうることを含め、周知してはどうか。

（注）現行承継法指針には、5条協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得るとのみ規定されている。
- 会社分割時の転籍合意と労働契約承継法との関係（阪神バス事件）
 - ・ 労働契約承継法等が労働者保護の観点から通知等の手続や異議申出権を設けている趣旨を踏まえ、転籍合意による労働契約の移転について以下のことを整理し、周知等してはどうか。
 - ① 会社は転籍合意により労働契約を移転する場合、5条協議や通知といった労働契約承継法上の手続は省略出来ないこと。
 - ② 会社は、転籍合意により労働契約を移転する場合には、労働者に対し、あらかじめ会社分割による労働契約の承継であれば、労働条件を維持したまま承継されることや、主従事労働者が分割契約等に定めがない場合には、会社分割による承継から除外されていることについて異議申出権を行使できることを含め説明すべきこと。
 - ③ 分割契約等に定めのない主従事労働者が異議申出権を行使した場合には、労働契約承継法第4条第4項の効果により、労働条件を維持したまま労働契約承継の効力が生ずる（これに反する転籍合意は無効となる）こと。
 - ・ 労働契約承継法第2条第1項の労働者に対する通知事項にも、会社分割により承継される場合には労働条件を維持したまま承継されることを含めてはどうか。
 - ・ なお、分割会社との間の労働契約を維持しつつ、承継会社等と労働契約関係を設定する出向の場合も、5条協議や通知といった労働契約承継法の手続は必要であることを周知してはどうか（ただし、異議申出権を行使し、会社分割による労働契約の承継（包括承継）を選択した場合には、分割会社との労働契約関係は終了することとなる。）。

＜その他＞

- 労使間の協議等
 - ・ 5条協議及び7条措置に関し、前掲の5条協議の対象労働者及び対象事項の拡大とともに、これらの仕組みに関するさらなる周知等により、徹底してはどうか。

- ・ 7条措置とは別に、労働組合法上の団体交渉については、労働者の労働条件等、団体交渉の対象事項に関する適法な団体交渉の申入れであれば拒否できないことを改めて徹底してはどうか。

- ・ 団体交渉の相手方は、一般に労働契約上の雇用主であるが、会社分割に親会社や持株会社ที่เกี่ยวข้องする場合も含めて、雇用主以外の団体交渉に応ずべき者としての使用者性については、最高裁判例による「基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配・決定することが出来る地位にある」という考え方を始めとして、これまでの判例の積み重ね等（注）があることに留意すべきことを周知してはどうか。

（注）朝日放送事件判決（最高小3判平7.2.28）

労働組合法七条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、（中略）雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

また、会社分割に伴う不当労働行為責任、労働組合法上の使用者の地位の承継に関する裁判例について、参考事例として紹介してはどうか（注）。

（注）設立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、支配介入に関する不当労働行為責任を承継する、また、分割会社は分割を理由として使用者の地位を失うことはないとされた事案（モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件）、会社分割による派遣就業関係の承継に伴い、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して承継会社に承継されるとされた事案（国・中労委（阪急交通社）事件）がある。

- ・ 承継後の労使関係を円滑化するため、労働組合員が承継される場合、分割前の労働協約と同一の内容の労働協約が承継会社等に存在することになること、労働協約の債務的部分の承継の取扱いについて分割会社と労働組合の間で合意することができることを、承継会社等は十分に認識して、労働組合等との間で必要な対応を行うよう、周知してはどうか。
- ・ 承継法指針に規定されている「異議の申出を行おうとしていること又は行ったことを理由とした解雇その他不利益な取扱い」の禁止については、更なる周知を図り、より徹底してはどうか。

2 事業譲渡について

○ 労働者との間の手続等

- ・ 事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とされており、譲渡会社は、承継予定労働者の労働契約を譲受会社へ承継させる場合には、民法第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を周知してはどうか。

＜平成 15 年 4 月 10 日付け通知「営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について（以下「通知」という。）記 2（1）①＞

・ 承継を予定する労働者の同意を得るに当たり、円滑な組織再編と労働者の保護といった観点から、譲渡会社は労働者との間で以下に十分留意しつつ協議を行うことが適当であることとしてはどうか。

① 協議においては、事業譲渡に関する全体の状況、譲受会社の概要、債務の履行の見込みに関する事項、譲渡後の労働条件等を十分に説明し、譲受会社において従事する予定の業務内容、就業場所その他就業形態等について、協議をすることが適当であること。

＜通知 記 2（1）⑥＞ ＜参考：承継法指針 記 4（1）イ＞

② 特に譲渡会社が、承継予定労働者の労働条件を変更して譲受会社に承継させる場合には、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。

＜通知 記 2（1）⑤＞

③ 民法第 625 条第 1 項の同意を得るべき時期より前に時間的余裕をみて協議を開始すること。

＜参考：承継法指針 第 2 記 4（1）ホ＞

④ 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、同意を取り消すことが可能となる場合があること。

＜通知 記 2（1）⑥後段＞

⑤ 労働者の労働条件等に関する労働組合法第 6 条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社は、当該労働者との協議が行われていることをもって労働組合による適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

＜参考：承継法指針 記 4（1）ハ＞

⑥ 労働者が個別に民法の規定により労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定した場合は、譲渡会社は、当該労働組合と誠実に協議をすること。

＜承継法指針 記 4（1）ニ＞

・ 解雇について、以下のことを周知してはどうか。

① 労働者が事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のみで解雇が可能となるものではなく、客観的合理性を欠き、社会通念上相当とは認められないとされた解雇は、解雇権の濫用として無効となること。

② 事業譲渡に伴う解雇についても、整理解雇に関する判例法理の適用があり、それまで働いていた部門が譲渡されたことのみで解雇が可能となるものではなく、客観的合理性を欠き、社会通念上相当とは認められないとされた解雇は、解雇権の濫用として無効となること。

③ 解雇が解雇権の濫用とされる場合、譲渡会社は、譲渡部門以外の他部門への配置転換など、当該労働者との雇用関係維持のための相応の措置

が必要となること。

<通知 記2 (1) ②③>

- ・ 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を周知してはどうか。

<通知 記2 (1) ④>

- ・ 事業譲渡時の労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関し、裁判例においても、労働者との間の黙示の承継合意の認定や法人格否認の法理、公序良俗違反等の法理等を活用して、個別の事案に即して、不承継等の目的等に応じ、譲受会社との雇用関係の有無等が判断されていることに留意すべきこととするとともに、裁判例について周知してはどうか。

○ 労働組合等との間の集団的手続等

- ・ 円滑な組織再編と労働者の保護といった観点から、譲渡会社の労働者の理解と協力を得るため、譲渡会社と労働組合等の間で協議等がなされることが適当であることとしてはどうか。この場合、以下の内容も併せて示すことが適当ではないか。

- ① 過半数労働組合又は過半数代表者との協議その他これに準ずる方法によって、譲渡会社に雇用する労働者の理解と協力を得よう努めることが適当であること。

<参考：承継法指針 第2記4 (2) イ>

- ② 対象事項として、事業譲渡を行う背景・理由、債務の履行（の見込み）に関する事項、承継する労働者の範囲、労働協約の承継等に関する事項等があること。

<参考：承継法指針 第2記4 (2) ロ>

- ③ 承継予定の労働者との協議の開始までに協議を開始し、その後も必要に応じて適宜行われることが適当であること。

<参考：承継法指針 第2記4 (2) ニ>

- ・ 労働者の労働条件等に関する労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社は、上記の手続が行われていることをもって労働組合による適法な団体交渉の申し入れを拒否できないものであることを周知してはどうか。

<参考：承継法指針 第2記4 (2) ハ>

- ・ 団体交渉の相手方は、一般に労働契約上の雇用主であるが、事業譲渡に親会社や持株会社が関与する場合も含めて、雇用主以外の団体交渉に応ずべき者としての使用者性については、最高裁判例で「基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配・決定することが出来る地位にある」という考え方を始めとして、これまでの判例の積み重ね等があることに留意すべきことを周知してはどうか。

また、譲受会社について、団交申入れの時点から近接した時期に、組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する者であれば、事業譲渡前でも労働組合法上の使用者に該当するとされた命令例についても周知してはどうか。

3 その他

- 合併について、以下の内容を引き続き周知してはどうか。
 - ・ 会社法に基づく合併により消滅する会社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。
<通知 記2 (2) ①>
 - ・ 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。
<通知 記2 (2) ②>