

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	・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	・民法典613a条	・労働法典	・事業譲渡規則(TUPE)	・なし
適用範囲・適用要件	・同一性を保持した経済的組織体の移転(指令1条1項b)。 ・委託先の変更も事業移転に含まれる。	・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) ・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。	・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)。	・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)。 ・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)。	-
労働契約の取扱	・自動承継(指令3条) ・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。	・自動承継(民法典613a条1項1文) ・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)。 ・他の理由による解雇は可能(同条同項2文)。	・自動承継(労働法典L.1224-1条) ・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。	・自動承継(TUPE 4条1項) ・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。	・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。
労働者による承継拒否	・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)。	・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)。 ・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)。	・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)。	・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)。	-

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"> ・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)。 <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 	<p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 ・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。 ・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。 <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・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。 	<p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約は維持されたまま承継(労働法典L.1224-1条)。 ・労働契約の変更は解雇とみなされる。 <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 ・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。 	<p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 ・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)。 <p>【集团的労働条件(後掲)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者による一方的変更可能。 <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"> ・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)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)。 ・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)。 ・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)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)。 ・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)。 	-

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	<p>・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)。</p> <p>・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)</p>	<p>・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)。</p> <p>・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)</p> <p>・民法典613a条1項2文の例外:</p> <p>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)。</p> <p>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)。</p> <p>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)。</p>	<p>・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)。</p> <p>・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)</p>	<p>・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)。</p> <p>・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)</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p>

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)