

組織の変動に伴う労働関係に関する研究会
報告書

平成27年11月20日

目次

I	はじめに	2
II	現状の整理	
1	法制度の動向	
(1)	概観	3
(2)	会社法の制定	4
(3)	労働契約法の制定等	6
(4)	倒産法制の改正	6
2	裁判例等の動向	
(1)	会社分割に伴う労働関係に関する裁判例	6
(2)	事業譲渡に伴う労働関係に関する裁判例・命令	8
3	組織の変動の実態	
(1)	近年のM&Aの動向	9
(2)	組織の変動に伴う労働関係の実態	10
4	諸外国の法制	
(1)	EU諸国	11
(2)	アメリカ	12
5	労使団体の意見	
(1)	日本労働組合総連合会の意見	13
(2)	日本経済団体連合会の意見	14
III	今後の方向性	
1	会社分割	
(1)	会社法の制定への対応について	15
(2)	裁判例等を踏まえた対応について	20
(3)	異議申出権の対象範囲及び異議申出権に係る不利益取扱い	22
2	事業譲渡	
(1)	労働契約の承継ルールの適用について	22
(2)	手続上のルールについて	23
IV	おわりに	24
V	参考資料	
	組織の変動に伴う労働関係に関する研究会 開催要綱	25
	組織の変動に伴う労働関係に関する研究会 構成員	26
	組織の変動に伴う労働関係に関する研究会 検討経過	27

I はじめに

会社分割、事業譲渡、合併をはじめとする組織の変動は、使用者と労働者の間の労働関係にも大きな影響を及ぼすことから、これまでも組織の変動に伴う労働関係の在り方について議論がなされ、一定の措置が講じられてきたところである。

会社分割については、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、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「承継法」という。）が制定、施行（平成13年4月）された。一方、事業譲渡及び合併については、平成14年8月の「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」報告（座長 西村健一郎京都大学教授（当時）。以下「平成14年研究会報告」という。）において「法的措置を講ずることは適当ではない」とされ、平成15年4月に、事業譲渡及び合併に伴う労働関係上の問題についての基本的な考え方を示した「営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について」（各都道府県労働局長宛て厚生労働省大臣官房地方課長・政策統括官通知）が発出されている。

しかしながら、承継法の施行や平成14年研究会報告から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。また、近年では、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た。

このような状況を踏まえ、本研究会では、平成26年12月から、組織の変動に伴う労働関係の諸課題について、主に会社分割と事業譲渡に焦点を当てて、過去10年余りの状況変化にも留意しつつ、検討を行ってきた。計12回にわたり、法制度や裁判例の動向、実態及び諸外国の法制の現状並びに労使団体の意見等を把握するとともに、今後の方向性について議論を重ねてきた結果、今般、以下のように取りまとめたため、報告することとする。

なお、会社以外の法人類型における分割法制の導入への対応については、喫緊の課題であったことから先行して検討を行い、平成27年3月に「農業協同組合及び医療法人の分割に伴う労働関係の対応について」を取りまとめており、「両法人の分割に当たって承継法及び平成12年商法等改正法附則第5条と同様の労働者保護の仕組みを導入することが適当」との結論を得ている¹ことから、本報告書では記述を省略する。

¹ 農業協同組合の分割規定及び承継法等の準用規定を含めた農業協同組合法等の一部を改正する等の法律案、医療法人の分割規定及び承継法等の準用規定を含めた医療法の一部を改正する法律案が、平成27年通常国会に提出され、成立した（いずれも平成28年4月施行）。

II 現状の整理

1 法制度の動向

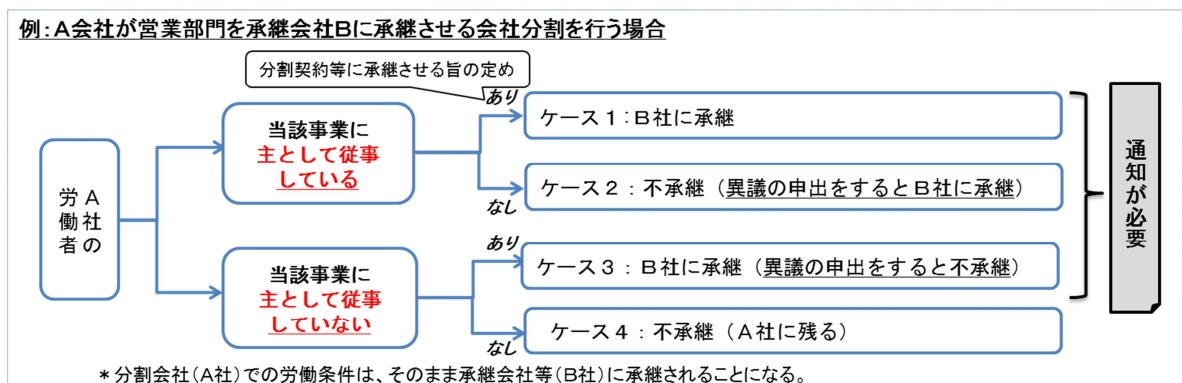
(1) 概観

① 会社分割における労働契約の承継

会社分割制度では、分割会社と承継会社が締結した分割契約又は分割会社が作成した分割計画（以下分割契約と分割計画を「分割契約等」という。）の定めに従って、分割会社の権利義務が承継会社等²に包括的に承継される（部分的包括承継）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。

そこで、承継法では、労働契約及び労働協約の承継における会社法の特例（一部の労働者の異議申出権（承継法第4条第1項又は第5条第1項に規定する異議の申出をいう。以下同じ。）等）、労働者・労働組合への通知（承継法第2条第1項又は第2項に規定する労働者等への通知をいう。以下同じ。）、協議手続（承継法第7条）等を定め、会社分割時の労働者の保護を図っている。この他、承継法第8条に基づいて、「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」（以下「承継法指針」という。）が定められている。

会社分割の場合に労働契約が承継されるか否かについては、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。



4ケースのうち、承継される事業に主として従事している労働者（以下「主従事労働者」という。）で分割契約等に承継の定めのない者（ケース2）と、承継される事業に主として従事していない者（以下「非主従事労働者」という。）で分割契約等に承継の定めのある者（ケース3）は、これまで従事していた職務から切り離されるおそれがあるため、異議申出権が与えられている。

さらに、平成12年商法等改正法附則第5条及び承継法指針では、分割会社は通知期限日までに、承継される事業に従事している労働者と会社分割に伴う労働契約

² 吸収分割における「承継会社」又は新設分割における「設立会社」を指す。

の承継に関して協議するものとされている（以下「5条協議」という。）。また、承継法第7条及び会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則（以下「承継法施行規則」という。）第4条等では、分割会社は、労働者の過半数で組織する労働組合（以下「過半数労働組合」という。）又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）との協議その他これに準ずる方法によって、雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとされている（以下「7条措置」という。）。

② 事業譲渡における労働契約の承継

一方、事業譲渡の法的性格は、会社分割や合併と異なり「個別承継（特定承継）」と解されており³、譲渡会社と譲受会社の間で承継される権利義務を個別に特定して合意するとともに、債務の移転については債権者の同意が必要となる。労働契約の承継についても同様に、①譲渡会社と譲受会社間の労働契約の承継に関する合意のほか、②労働契約の承継についての労働者の同意（民法第625条）が必要となる。

(2) 会社法の制定

組織の変動を促す近年の主な法整備としては、独占禁止法改正による純粋持株会社⁴の解禁（平成9年）、商法改正による株式交換及び株式移転制度の導入（平成11年）、会社分割制度の導入（平成13年）、産業活力再生特別措置法⁵改正による三角合併の導入（平成15年）、会社法制定による略式組織再編制度の導入（平成18年）⁶、対価の柔軟化の実施（平成19年）⁷等が挙げられる。

承継法との関係では、会社分割に関し、平成17年の会社法制定（平成18年5月施行）による以下2点の改正事項の影響が大きいことから、検討を要する。

① 事業に関して有する権利義務

平成17年改正前商法では、会社分割の対象となるのは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「営業（事業）」と規定されていたため、承継される営業（事業）に全く従事していない労働者（以下「不従事労働者」という。）の労働契約については分割契約書等に記載して承継させることはできず、転籍させるためには当該労働者の同意（民法第625条）が必要とされていた

³ 「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」においても同様に解している。

⁴ 自らは事業をしないで他社の株式を保有し支配することを主な目的とする持株会社のこと。

⁵ 平成26年1月に廃止され、多くの規定が産業競争力強化法に引き継がれている。

⁶ 議決権の90%以上を支配する子会社の組織再編は、子会社の株主総会の決議を不要とするもの。

⁷ 存続会社の株式以外のもの（例えば、存続会社の親会社の株式や金銭のみ等）を交付することも認められること。

た。

しかしながら、会社法制定の際に、会社分割の対象は、「営業の全部又は一部」から「事業⁸に関して有する権利義務の全部又は一部」に改正されたため、不従事労働者の労働契約も分割契約等に承継の定めを置くことが可能となった。このため、承継法指針では、不従事労働者について、承継される事業に従として従事している労働者（以下「従従事労働者」という。）と併せて「非主従事労働者」と整理し直し、承継の定めのある場合には、通知及び異議申出権の対象とすることとした（承継法指針第2-2(3)ニ(ロ)）。

ただし、不従事労働者については、5条協議の対象にはなっていない（承継法指針第2-4(1)イ）。

なお、この改正をきっかけとして、後述する転籍合意方式（会社分割時に、分割契約等に労働契約を記載することなく、個別に労働者の同意を得ることによって承継会社等に転籍させることをいう。以下同じ。）が利用されることが多くなったとの指摘がある（後述）。

<会社法制定後の承継法等に基づく手続の有無>

	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	×	○	○	×	○	×

(注)・主従事労働者：承継される事業に主として従事している労働者
 ・従従事労働者：承継される事業に従として従事している労働者
 ・不従事労働者：承継される事業に全く従事していない労働者

・承継の定め有：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのある労働者
 ・承継の定め無：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのない労働者

② 債務の履行の見込みに関する事項

平成17年改正前商法では、会社分割に当たり「各会社ノ負担スベキ債務ノ履行ノ見込アルコト及其ノ理由」が、債権者及び株主に対する事前開示事項とされていたが、会社法及び同法施行規則の制定により、事前開示事項は「債務の履行の見込みに関する事項」と改められた。これにより、債務の履行の見込みがない場合であっても会社分割の効力は否定されないと説明されている（学説上は反対説もある）。

これに併せ、承継法における労働者及び労働組合への通知事項も「債務の履行の見込みがあること及びその理由」から「債務の履行の見込みに関する事項」に改正されている（承継法施行規則第1条第6号及び第3条第1号）。

なお、平成26年の会社法改正（平成27年5月施行）では、詐害的会社分割（分

⁸ 「営業」から「事業」への改正は用語の整理とされており、両者は同じ概念である。

割会社が残存債権者を害する⁹ことを知って行った会社分割をいう。以下同じ。) の場合、残存債権者は、承継会社等に対しても承継した財産の価額を限度として、債務の履行を請求することができる¹⁰こととなった(会社法第759条第4項等)。

(3) 労働契約法の制定等

労働契約法が平成19年12月に制定され、従前からの判例法理を踏まえて①解雇、②労働条件の不利益変更の問題に関する規定が設けられた(平成20年3月施行)。

解雇については、平成15年の労働基準法改正により新設された同法第18条の2により、いわゆる解雇権濫用法理として制定法上の根拠を与えられたが、労働契約法の制定に伴い同法に移行され、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」(同法第16条)と規定されている。

労働条件の変更は労働者及び使用者の合意により行うことができるとし(同法第8条)、また、就業規則の変更による労働条件の不利益変更については、労働者との合意なしには行えないのが原則であるとした上で(同法第9条)、「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」(同法第10条)と規定し、就業規則変更が合理的であれば、これに合意していない労働者も拘束されることを明らかにした。

(4) 倒産法制の改正

民事再生法(平成12年4月施行)、会社更生法(平成15年4月施行)、破産法(平成17年1月施行)等で構成される倒産法制においては、再生、更生、破産手続における事業譲渡に当たって労働組合等の関与に係る仕組みが整備され、裁判所は、手続開始後の事業譲渡について許可をする場合には、労働組合等の意見を聴かなければならないこととされた(民事再生法第42条第3項、会社更生法第46条第3項第3号、破産法第78条第4項)。

2 裁判例等の動向

(1) 会社分割に伴う労働関係に関する裁判例

① 個別的労働関係に関する裁判例

ア 日本アイ・ビー・エム(会社分割)事件

⁹ 「債権者を害する」とは、典型的には分割会社が会社分割により債務超過となる場合をいう(坂本三郎編著「一問一答平成26年改正会社法」商事法務2014)。

¹⁰ ただし、吸収分割において承継会社が吸収分割の効力発生時に残存債権者を害すべき事実を知らない場合を除く。

日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件（最高裁平 22. 7. 12 判決）では、最高裁は、承継される事業に主として従事している労働者との関係において、「5 条協議が全く行われなかったとき」、また「5 条協議が行われた場合であっても、その際の分割会社からの説明や協議の内容が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、当該労働者は承継法第 3 条の定める労働契約承継の効力を争うことができると判示している。

また、同事件では、7 条措置について、「分割会社に対して努力義務を課したものと解され、これに違反したこと自体は労働契約承継の効力を左右する事由になるものではない」とし、「7 条措置において十分な情報提供等がなされなかったがために 5 条協議がその実質を欠くことになったといった特段の事情がある場合に、5 条協議義務違反の有無を判断する一事情として 7 条措置のいかんが問題になるにとどまるものというべき」としている。

イ 阪神バス（勤務配慮・本訴）事件

阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平 26. 4. 22 判決）は、会社分割の際に、分割会社が主従事労働者に対して、承継法に基づく通知等の手続を行わず、転籍合意方式によって転籍させ、その際、労働条件の不利益変更を行った事案である。

本件判決では、まず、「転籍に係る同意が得られたからといって上記通知等の手続の省略が当然に許されるものとは解されない」としている。その上で、上記手続は、労働契約がそのまま承継され得ることについて一切説明せず、そのような承継の利益を意識させないまま、形式的に個別に転籍の合意を得て異議申出の前提となる通知の手続を省略し、本来会社分割の際に承継法によって保障されているはずの労働契約がそのまま承継されるという労働者の利益を一方的に奪うものというべきとし、このような手続は「同法の趣旨を潜脱するもの」であり、分割会社との労働契約の合意解約及び承継会社との労働契約は、「いずれも公序良俗に反し無効と解するのが相当」としている。

さらに、「承継法 2 条 1 項所定の通知がなされず、その結果、適法な異議申出を行う機会が失われた場合は、当該労働者は適法な異議申出が行われた場合と同様の効果を主張することができる」としている。

② 集团的労働関係に関する裁判例

ア モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件

モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件（東京地裁平 20. 2. 27 判決）では、判決は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（事務所等の貸与についての別組合との異なる取扱い）に関する不当労働行為責任を承継したと判示した。

また、「労働組合法にいう使用者性を基礎づける労働契約関係とは、必ずしも

現実の労働契約関係のみをいうものではなく、これに近接する過去の時点における労働契約関係の存在もまた、労働組合法上の使用者性を基礎づける要素となると解するのが相当である」として、分割会社が移籍した労働組合員との関係で、使用者の地位を失うことはないとした。

イ 国・中労委（阪急交通社）事件

国・中労委（阪急交通社）事件（東京地裁平 25. 12. 5 判決）では、判決は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判示した。

(2) 事業譲渡に伴う労働関係に関する裁判例・命令

事業譲渡に伴う労働関係の裁判例・命令については、平成 14 年研究会報告以降の事案に焦点を当てて、その傾向を分析した。

① 個別的労働関係に関する裁判例

ア 事業譲渡における雇用関係の承継に関する事案

Ⅱ 1 (1)②「事業譲渡における労働契約の承継」のとおり、事業譲渡においては、労働契約の承継・不承継について譲渡会社と譲受会社間で任意に決定することができるが、譲受会社に転籍させる場合には労働者の合意が必要であるため、しばしば譲渡会社に残された労働者の地位が問題となる。実際、本研究会で取り上げた平成 14 年以降の裁判例では、事業譲渡後に譲渡会社が解散し、承継されず残された労働者が譲受会社への雇用関係上の地位の確認等を求めた事案が多く見られた。

譲受会社に承継されなかった労働者について、裁判例では、当該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等を活用して、個別の事案に即して、譲受会社との雇用関係の有無を判断する傾向にある。

承継合意に関するものとして、労働条件の改訂に異議のある従業員を個別に排除する目的であるとして不承継特約の合意等を民法第 90 条（公序良俗）違反として無効とし承継合意のみを有効とした裁判例¹¹がある。また、譲渡会社及び譲受会社の間の実質的同質性を認めて事実上の営業の包括承継に伴う労働契約の承継の黙示の合意を認めた裁判例¹²もある。

一方、法人格否認の法理に関するものとしては、債権者に対する未払い賃金等の債務の逸脱を目的とした会社制度の濫用であるとして法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めたもの¹³や、法人格否認の法理により雇用契約上の責任

¹¹ 勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高裁平 17. 5. 31 判決）

¹² A ラーメン事件（仙台高裁平 20. 7. 25 判決）

¹³ 日本言語研究所ほか事件（東京地裁平 21. 12. 10 判決）

を親会社に認めたもの¹⁴がある。

イ 事業譲渡における労働条件の変更に関する事案

事業譲渡の際には、雇用関係の承継のほか、労働条件の変更が問題となることがあるが、近時の裁判例には、労働条件を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある労働者を排除する合意を民法第90条（公序良俗）違反として無効としたもの¹⁵のほか、譲渡当事者間の労働者の地位の承継の合意及び労働者の新たな労働条件への合意を肯定したもの¹⁶がある。

② 集団的労働関係に関する裁判例・命令

事業譲渡における労働契約の不承継が労働委員会における不当労働行為事件として争われることがある。裁判例では、営業譲渡類似の譲渡において、労働組合を嫌悪し、事業を受け継いだ医療法人が組合員2名を採用しなかった事案で、不当労働行為（不利益取扱い）を認定し、組合員2名の採用を命令した労働委員会の判断を維持したもの¹⁷がある。その他、譲渡会社が組合員を解雇し、事業の一部を引き継いだ譲受会社が組合員以外の者を雇い入れる一方で組合員のみを雇い入れなかったことが不当労働行為（不利益取扱い）であると認定し、解雇された時点での原職に相当する職務に就労させることを命じた中労委命令¹⁸がある。

3 組織の変動の実態

本研究会では、組織の変動の実態についての現状を把握するため、企業組織の変動に関する調査分析等を行っているM&A調査業者等からヒアリングを行っており、その概要は以下のとおりである。

なお、以下はこのヒアリングに基づくものであり、必ずしも我が国における組織の変動の実態の全容を把握、分析したものではないことを付言する。

(1) 近年のM&Aの動向

金融ビッグバン以前は間接金融が中心の時期であり、M&Aの役割は限定的であったが、平成9～10年頃から金融危機・経済危機を背景に、企業が生き残るためにいわゆる「選択と集中」が進み、大企業にもM&Aが定着した。平成17～18年以降は、再生・リストラよりも戦略的なM&Aが増加し、M&Aが、企業がグローバル市場で勝ち抜くためのより重要な選択肢になった。その後、リーマンショックの影響によりM&Aの件数は減少したが、平成23年以降再び増加し、現在はピークであった平成

¹⁴ 第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平19.10.26判決）

¹⁵ 前掲11勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高裁平17.5.31判決）

¹⁶ エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京高裁平16.11.16判決）

¹⁷ 青山会事件（東京高裁平14.2.27判決）

¹⁸ 吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平21.9.16命令）

18年の約8割の件数となっている。

(2) 組織の変動に伴う労働関係の実態

① 各制度の特徴と利用

会社分割及び事業譲渡は、事業の全部又は一部が切り出され、資産や労働者等を選別して承継することが可能である点で共通する。しかし、個別承継のため、個々の権利義務の移転について個別の手続が必要な事業譲渡とは異なり、会社分割は、株主総会や債権者保護手続等の法定の手続を経て、包括的に権利義務が承継される。このため、債権者の同意など個別の手続は不要である（ただし、一部の労働者には承継法上の異議申出権があり、債権者には債権者保護手続がある）が、諸手続に法定の期間を要するため、事業譲渡に比べ比較的大きな単位で分割することが多いとの指摘もある。

会社分割・事業譲渡のいずれの形式が選択されるかには様々な考慮要素があるが、それぞれの特徴のある利用形態として、例えば、会社分割は、主に新設分割を行う際に、買収等の前段階として、事業の一部を別会社に切り出した上で、その会社の株式を譲渡すること、主に吸収分割を行う際に、既存会社に事業を譲渡すること等を目的として利用される傾向がある。一方、事業譲渡は、主に非中核事業の売却、事業譲渡方式の事業再生、売り手が設立した新会社に事業譲渡する形式での企業再生・再建等を行う目的で利用される傾向がある。

② 労働契約の取扱い

会社分割では、労働契約は、承継法の適用を受けて承継会社等に包括承継されるため、労働条件は変更されない。ただし、実務上、転籍合意方式が行われており、その背景と実態については次のとおりである。

会社分割により承継会社等に承継される労働者の労働条件は、いずれかの段階で承継会社等の側の労働条件と調整して統一する必要があるが、最初から承継会社等の労働条件の下で雇うことができれば、組織運営上、労働条件の統一を早期に実現できるという、承継会社等の側のニーズがある。そのようなニーズがある中で、会社法の制定により、分割対象として「事業」であることが要求されなくなったことが、実務上、転籍合意方式が行われる一つのきっかけとなったと考えられる。

会社分割時の転籍合意の仕方は事案により様々であるが、勤続年数のカウント、退職金の条件等の承継会社等での労働条件について、個別に労働者との間で協議が行われている場合が多い。また、労働者にとって納得できないが、合意せざるを得ないという状況はありうるが、紛争の種を残したまま転籍させるのは承継会社等にとって全くメリットがないため、分割会社と承継会社等の間では、そのような状況を作らないという意識に立って、相談や協議が行われるのが通常であると考えられる。

また、事業譲渡において労働者を転籍させる際は、労働契約上の使用者の地位を

譲渡する場合よりも、労働契約の合意解約の後、新たに労働者の合意を得て、労働契約を新たに締結させる場合が多い。

③ 労働者との個別協議の実態

会社分割では、法令に従って、個別の労働者との間で5条協議等が行われている。一方、事業譲渡では、法令に定めはないが、労働者の合意を得る過程で、説明・協議が行われる場合が多い。

なお、各種統計によれば、都道府県労働局における民事上の個別労働紛争相談件数のうち、「労働契約の承継」に関する相談件数は、おおむね年700～900件程度で推移している（厚生労働省大臣官房地方課調べ）。また、労働組合活動等に関する実態調査（厚生労働大臣官房統計情報部）（平成25年）によると、企業組織の再編等が実施された際に労働組合が関与した割合は66.5%であり、労使協議機関で協議した割合が75.8%、団体交渉を行った割合は20.5%となっている。さらに、企業組織の再編等に当たり労使間で十分な話し合いが尽くされたかについて、「十分に行われた」割合が、従業員規模1000人以上の企業では3割を超えるが、300人未満の企業では1割に満たないなど、企業規模が大きいほど十分な話し合いがなされていることがわかる。

4 諸外国の法制

本研究会において、諸外国の組織再編に伴う労働法制について現状を把握するために、EU諸国（ドイツ、フランス、イギリス）及びアメリカの法制について委員等から報告を受けた。その概要は以下のとおりである。

(1) EU諸国

EU諸国では、「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」（以下「EU既得権指令」という。）に従って各国で法的整備がなされている。

事業移転時の労働契約については、EU既得権指令3条1項1文において、移転に基づき自動承継される旨規定されており、ドイツでは民法典613a条、フランスでは労働法典L.1224-1条、イギリスでは事業譲渡規則4条1項により、原則として、同様に自動的に承継される。

事業移転に伴う解雇については、EU既得権指令4条1項1段1文において、原則として、事業移転はそれ自体で解雇事由とはならない旨規定されており、ドイツでは民法典613a条4項1文、フランスでは判例、イギリスでは事業譲渡規則7条1項において、事業移転のみを理由とする解雇は原則として認められていない。

労働者による承継拒否については、EU既得権指令では規定されておらず、判例によって承継を拒否する権利が認められているが、承継拒否した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。ドイツでは労働者は適法に行われた情報提供後、

1ヶ月以内に異議を申し立てることができる（民法典 613a 条 6 項）とされ、その場合は、労働契約は承継されず譲渡人との労働契約関係が存続することになる。ただし、譲渡人における雇用の維持が保障されるわけではなく、異議申立後の経営上の理由による解雇を有効とした裁判例もある。フランスでは使用者のみならず労働者による承継拒否も許されず、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ことになる。イギリスでは労働者が承継に異議を伝えた場合、雇用契約は終了する（事業譲渡規則 4 条 7 項及び 8 項）。

労働条件の変更については、EU 既得権指令では、個別的労働条件は承継され、集団的労働条件は、集団的協定の解約又は期間満了、新しい集団的協定の発効又は適用まで変更できない。また、労働条件を遵守する期間を限定する場合、その期間は 1 年を下回ることはできない（EU 既得権指令 3 条 1 項及び 3 項）。

集団的に規制されていた労働条件に関し、ドイツでは、労働関係上の権利義務が労働協約又は事業所協定によって規制されているときは、譲受人において労働者の権利義務が他の労働協約又は事業所協定の法規範によって規制される場合を除き、譲渡人において規制されていたその労働関係上の権利義務が譲受人と労働者の労働関係の内容となり、1 年間は労働者の不利益に変更されてはならない（民法典 613a 条 1 項 2 文・3 文）。フランスでは、新たな協約が締結されない限り、予告期間満了時から 1 年間その協約が労働条件を規律する効力が維持される（労働法典 L. 2261-14 条）。イギリスでは、労働協約に基づく労働条件は 1 年以内の不利益変更は許されない（事業譲渡規則 4 条 5 B 項）。

労働者代表等との協議・事前通知については、EU 既得権指令 7 条において、労働者代表への情報提供義務が規定されており、ドイツでは事業所組織法第 111 条 1 項、フランスでは労働法典 L. 2323-19 条、イギリスでは事業譲渡規則 13 条において、労働者代表等との協議・事前通知義務が課されている。

(2) アメリカ

労働契約については、随意雇用原則により、原則として承継する義務はなく、また、原則として使用者による一方的な変更が可能である。また、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・団体交渉義務や、従前の労働協約は承継されない。ただし、前者については新旧両会社の実質的継続性がある場合等は、排他的交渉代表の地位・団体交渉義務が承継され（承継者法理）、また、後者については新使用者が旧使用者の分身と判断される場合は従前の協約に拘束される（分身法理）。

5 労使団体の意見

本研究会は、組織の変動に伴う労働関係に関する労使団体の考え方を把握するため、日本労働組合総連合会及び日本経済団体連合会からそれぞれヒアリングを行った。その概要は以下のとおりである。

(1) 日本労働組合総連合会の意見

① 企業組織再編における基本的な考え方

ア 事業の移転における労働者保護についての考え方

- ・ 移転元の事業に主として従事する労働者の労働契約は、移転先事業主に承継させるべき。
- ・ 事業主が、事業移転の時期、理由、労働者への影響等を、労働者に書面で通知するべき。
- ・ 労働者が労働契約の承継に異議を申し出た場合、労働契約は承継されないとすべき。
- ・ 労働者が異議を申し出たことを理由とする不利益取扱いを禁止するべき。
- ・ 少なくとも移転後1年間、労働契約が承継された労働者の労働条件の不利益変更を禁止するべき（グループ内企業の場合は3年間）。
- ・ 事業移転後3年以内に移転先事業の消滅により労働契約が解消された場合、移転先事業主と移転元事業主が連帯責任を負うことを明確化するべき（グループ内企業の場合は5年以内）。

イ 労働協約の承継等についての考え方

- ・ 事業再編を予定する事業主は、再編時期や労働者への影響等の情報を、再編内容が変更可能な時期までに、すべての労働組合に提供するべき。

ウ 労働者代表等との協議手続についての考え方

- ・ 事業移転と業務移転の双方に、労働者及び労働者代表等（過半数労働組合、それがいない場合は過半数代表者）との協議義務を課すべき。
- ・ 移転先又は新委託先の事業主に対して団体交渉の誠実応諾義務を課すべき。
- ・ 事業組織の再編が予定されている時期、理由、労働者に及ぼす法的、社会的影響について、再編の内容が変更可能な適切な時期までに労働者代表等への情報提供を義務化するべき。

② 現行法制における実現すべき課題

ア 事業譲渡について

最大の問題は、事業譲渡における労働者保護の弱さ。現実の力関係を見た場合には圧倒的に労働者が弱い立場に置かれており、雇用・労働条件の大幅削減が生じる可能性も存在する中、不本意ながら移転や承継に同意せざるを得ない場合も多い。このため労働者保護の法整備（承継法の適用、労働組合への情報提供及び協議の義務化等の法制化）が必要。

イ 承継法について

- ・ 会社分割に限らず、事業譲渡においても承継法を適用するべき。
- ・ 承継法に解雇を制限する規定を組み込み、法的な救済措置を整備することが必要。

③ 承継法を見直すに当たって留意すべき点

- ・ 承継の定めのある主従事労働者に異議申出の機会を付与すべき。
- ・ 承継させる不従事労働者を5条協議の対象とするべき。
- ・ 異議申出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、法律で規定すべき。
- ・ 不採算事業の切り離しの際に承継される主従事労働者（「切り離しケース」）、採算事業の切り離しの際に不採算事業に残留する非主従事労働者（「残留ケース」）が異議を申し出られない。非主従事労働者に対する異議申出権の検討、債務超過分割を容認しないというような要件の再設定が必要。
- ・ 会社分割を用いることによる組織法上のメリットを享受しながら、転籍合意方式による個別の労働契約の移転が行われているのは労働者保護に欠けるため、会社法第5編に承継法と同様の規定を整備することを含め、検討すべき。
- ・ 雇用変動に関する労働条件については、親会社や持株会社の団体交渉応諾義務を明確にすべき。

(2) 日本経済団体連合会の意見

① 会社法制定に伴う変化等

ア 分割対象の変化

株式や事業用財産といった権利義務の承継も行われるようになった。5条協議、労働者への通知及び労働者の異議申出という手続は、事業単位の分割に限定して、株式や事業用財産のみの分割等の際には当該手続は原則不要ということを示すべき。

イ 5条協議の対象労働者の変化

不従事労働者の分割も可能となったため、承継させる不従事労働者も5条協議の対象とすることで問題はない。

ウ 会社分割の要件の変化

「債務の履行の見込みがあること」が事前開示事項でなくなったことにより、①不採算事業を分割して承継会社等に承継させるケース及び②採算事業を分割して承継会社等に承継させるケースの場合に、労働者保護に欠けると指摘されているが、①の場合は、債権者保護手続の対象であり、債権者からの異議が相次ぐことになること、②の場合は、分割された採算事業に対して分割後も債務の履行を請求する余地があることから、①及び②が現実的に生じる可能性は低く、労働者保護に欠けるという指摘は当たらない。

エ 近年の労働裁判例について

阪神バス（勤務配慮・本訴）事件については、承継法の原則を説明しないまま転籍させたことが問題であって、転籍合意方式そのものが否定されたわけではないと考える。

② 事業譲渡について

- ・ 多種多様な形態があり、これに一律の規制をかけ、画一的な労働者保護を図ることには無理がある。
- ・ 事業譲渡等を行うに当たっては、労使協議の活用が望ましいものの、各企業の労使慣行の多様性を踏まえると、法律による一律義務付けは混乱を招き適当ではない。
- ・ 事業譲渡と会社分割が実際に使用される場面では、債権者保護手続の要否、個別同意の要否という有意な差があり、会社分割は承継するもののボリュームが大きい場合に、事業譲渡はボリュームが小さい場合に行われる。
- ・ 承継法と同じルールを事業譲渡で導入した場合、どのような労働者が、承継法と同じルールが適用される労働者になるのか明確でなく、複雑な事態が発生し混乱を招く。
- ・ 譲渡先での労働条件が不利益に変更されるような場合、譲渡元・譲渡先において、各種の激変緩和措置を設けるなどの配慮を行っており、労働者保護に欠ける事態は生じていない。

③ 合併について

合併については法的措置を必要とする問題は生じていない。

Ⅲ 今後の方向性

組織の変動に伴う労働関係の今後の方向性について、労働者保護の観点に加えて、円滑な組織再編の必要性、さらに労使紛争の未然防止という観点も踏まえつつ検討を行った。

1 会社分割

(1) 会社法の制定への対応について

① 事業に関して有する権利義務

ア 主従事労働者の判断基準について

会社法の制定により、少なくとも理論上、従来の「事業」には該当しない（有機的一体性のない）権利義務であっても会社分割の対象にすることが可能となった。一方、承継法では、制定時から引き続き、承継される「事業」に主として従事する労働者であるか否かによって、異議申出権等の有無を判断している。このため「事業」に該当しない権利義務について会社分割の対象とした場合、どのような労働者を「主従事労働者」とするか明確ではないことから、「主従事労働者」の判断基準について検討することとした。

考え方としては、①従来どおり承継される「事業」に主従事か否かによる判断（この場合、承継対象が「事業」たりえない権利義務のみの場合、当該権利義務に従事していたとしても、承継「事業」に主従事とは観念できないので、非主従

事と整理される)と、②承継される権利義務に主従事か否かによる判断、の二つの立場を想定することができる。

検討に当たっては、承継法及び会社法の考え方を確認する必要がある。すなわち、承継法制定時は「営業」単位で有機的一体性を保ったまま分割され、労働者の雇用や職場を「営業」単位で確保できること、承継対象となる営業に主として従事しているにも関わらず承継されない場合、主として従事する業務と切り離される不利益が生ずること等から、「営業に主として従事するか否か」で判断することとされた。このため、主従事労働者で承継されないとされた者、非主従事労働者で承継されるとされた者は、主として従事する業務と切り離される不利益が生じうるとして、異議申出権を認めたところである。

他方、会社法の制定により「権利義務」単位での分割を可能としたのは、ある特定の権利義務の集合体が「営業」に該当するかどうかは必ずしも一義的に明らかでなく、その判断は容易ではなく、会社分割の効力の不安定さを回避する必要があったこと、「営業」の承継という形で債権者の保護が実質的に図られるとされていた点についても、会社分割においては、事前・事後開示制度、債権者保護手続などが用意されており、「営業」としての実質を備えなければ会社分割の対象とすることは許されないとして債権者の保護を図る必要性は乏しいこと等であったと言われている。そして会社法では「営業」は「事業」と称されることとなった。

実務においては、株主総会の特別決議を要する等重い手続が要件となっていることも背景に、一定のまとまりの単位で承継される傾向があるとされ、「事業」単位での分割がなおも現実的である。

仮に②(承継される権利義務に主従事か否かにより判断)の考え方をとるとすると、「事業」に該当しない権利義務の分割承継に伴い、当該権利義務に従事していた労働者を承継対象とした場合、労働者は従来所属していた「事業」と切り離されて承継を強制されることになるが、これは妥当とは解されない。

また、「事業」に該当しない権利義務の分割承継に当たり、当該権利義務に従事していたが承継対象とされなかった労働者が、不承継に異議を申し出た場合、承継効果が発生するが、これも妥当な処理とは解されない。承継させることが妥当と解される場合は、その権利義務のまとまりが相当に大きな単位であって、「事業」を構成すると評価されるような場合であろう。

他方、仮に①(承継される「事業」に主従事か否かにより判断)の考え方をとるとすると、「事業」に該当しない権利義務の分割承継の場合、主従事か否かの判断について「事業」概念を維持するとすれば、承継対象となる権利義務に従事している労働者は、当該権利義務が「事業」に該当しない以上、「事業」に主として従事する労働者には該当しない。つまり、非主従事労働者(不従事労働者)と位置付けられ、仮に承継対象とされた場合には異議申出により承継を拒否することになる。これは労働者が主として従事してきた「事業」が分割移転せずに

存続する以上、そこから意思に反して切り離されないという労働者の保護に資するものとして妥当な処理と解される。

これらを踏まえると、企業組織に関する法令である会社法では、「事業」概念の不安定さがあることに加えて、債権者保護のために「事業」概念を維持する必要性も乏しいとして、「権利義務」単位での会社分割を可能としたが、労働者保護を目的とする承継法において、同法上の権利、労働契約の承継等の法的効果の帰趨を「権利義務」単位によることとすると、これまで主として従事していた業務から切り離されるという不利益が労働者に生じるおそれがあり、労働者の雇用や職務を確保するといった承継法の労働者保護の趣旨からは問題である。このため、承継法における「主従事労働者」の判断基準としては、引き続き「事業」によることが妥当であると考えられる。

この場合、「事業」概念は、会社分割に際して労働契約の承継等の法的効果の帰趨に関わる重要な判断要素であるが、もはや会社法に由来する概念ではなく、承継法の趣旨を踏まえて理解すべき概念と位置付けられることになる。この判断は最終的には司法が下すものではあるが、労働者保護という承継法の趣旨を踏まえた「事業」の概念の一層の明確化も重要な課題となる。

なお、本報告書における今後の記載において、主従事労働者の判断基準としては「事業」概念を維持することを前提に行うものとする。

イ 不従事労働者に対する5条協議について

現在、5条協議の対象は、承継される事業に従事している労働者（承継法指針第24(1)イ）となっているため、不従事労働者は5条協議の対象となっていない。他方、承継法上、承継される不従事労働者は通知の対象であり、また主従事労働者でない以上、異議申出権も有している。こうした状況や平成12年商法等改正法附則5条（平成17年改正）の文言¹⁹にも照らして考えると、通知が行われた後、異議申出権を行使するか否かを判断するために必要な手続として、承継される不従事労働者についても5条協議の対象とすることが適当である。

そのほか、5条協議をどの範囲の労働者まで対象として行うこととするかについては、会社分割による権利義務の変動に全く関係がない者（従としても「事業」に従事せず、かつ、承継対象とされない者）にまで個別に協議する必要はないと考えられるが、例えば「事業」に該当しない権利義務のみが分割され、その承継される権利義務には関係する者などについてはどうすべきかが問題となる。

これに関連して、従来、承継法指針において、5条協議の対象は「承継される事業に従事している労働者」とし、承継対象とされなくとも、従従事労働者は、

¹⁹ 平成17年に改正された平成12年商法等改正法附則第5条第1項では、「会社分割に伴う労働契約の承継に関しては、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」と規定されている。

通知及び異議申出権の対象ではないが、5条協議の対象としてきたところである。この趣旨を労働者が従来、従としてとはいえ従事してきた仕事に変更が生じ、労働者の雇用や職場に変動が生じること等にあるとすると、承継されない不従事労働者のうち、権利義務のみの分割の場合のその権利義務に関連している労働者にも仕事の変更が生じうる点では同様として、5条協議を行うべきとする立場も考えられる。

しかしながら、5条協議は「会社の分割により分割会社の労働者に係る労働契約を設立会社又は承継会社に承継させるかどうか等について、事前に労働者と協議をすることを会社に義務付けることにより、労働者保護を図ろうとするもの」（平成12年商法等の一部を改正する法律案に対する修正案提案理由説明）であることに鑑みると、従従事労働者については、労働契約承継の帰趨が、主従事か従従事かの微妙な判断により決せられることから、その判断について労使で十分な協議を行い、紛争を未然に防ぐために5条協議を行う意義があると考えられることができるであろう。これに対し、「事業」に該当しない権利義務の分割に際し、承継対象とされない不従事労働者については、主従事か否かの判断について「事業」を基準とする以上、主従事労働者に該当しないことは明らかであるので、「事業」が観念され、その「事業」の従従事労働者と位置付けられる場合のような主従事か否かについての疑義は生じず、したがって「事業」が観念される場合の従従事労働者とは異なり、5条協議の対象とする必要はないと解される。

さらに、不従事労働者で、かつ、会社分割における承継対象とはせず、転籍合意で転籍させる労働者についても、承継法上の通知・異議申出権の対象とならないが、その場合、転籍合意に際して個別合意を得る必要から、個別の協議がなされることとなるため、5条協議の対象とする必要まではないと考えられる。

以上のことから、5条協議の対象となる労働者は、「承継法第2条第1項の規定による通知の対象となる労働者及び承継される事業に主として又は従として従事している労働者」とすることが適当である。

ただし、5条協議の対象とならない者のうち権利義務の分割が職務に影響しうる者については、7条措置とは別に、職務等に変更があればその説明が必要であることその他一定の情報提供がなされることが望ましいと考えられることに留意すべきである。

② 債務の履行の見込みに関する事項

会社法の制定により、分割会社及び承継会社等の「債務の履行の見込みがあること」が事前開示事項でなくなり、「債務の履行の見込みに関する事項」が事前開示事項とされたが、これにより債務の履行の見込みがない場合であっても、会社分割の効力は否定されないと説明されている（学説上は反対説もある）。

このような制度を前提とすると、会社分割により、承継会社等が不採算会社（債務の履行の見込み無き会社）となる場合、不採算事業に承継される労働者に不利益

が生じるとして何らかの保護をすべきかが問題となる。もっとも、債務超過分割を行う場合、通常の債権者保護手続等を通じて一般債権者からの異議がありうることから、それほど容易になしうるものではないとの指摘があることにも留意が必要である。また、同様に、詐害的会社分割の場合に不採算事業に残留する労働者にも何らかの保護を必要とするかも問題となる。

もとより、承継法施行規則では、承継法第2条第1項の規定により労働者に通知すべき事項の一つに「債務の履行の見込みに関する事項」を定めている。

また、承継法指針では、7条措置として、分割の背景・理由、承継対象者の判断基準等について、職場全体の理解と協力を得るための過半数組合等との協議に努めることとされており、この中で、「債務の履行に関する事項」も扱うべきものとしている。

債務超過分割も会社分割の一ケースであり、債務超過等の状況についても会社分割に関する情報の一部たる「債務の履行に関する事項」として承継される者、残留する者を問わず、7条措置において職場全体に理解を求めるべきこととなる。このため、「債務の履行に関する事項」も7条措置の対象であることをより明確に周知する等、同条の措置をより徹底することが適当である。

加えて、不採算事業とともに承継される労働者については、事業に従事する者として5条協議の対象にもなっているところ、現状の5条協議では、分割会社から、分割後に勤務予定の会社概要や主従事労働者か否かの考え方等を説明することとされていることから（承継法指針第24(1)イ）、両会社の「債務の履行の見込みに関する事項」も承継に当たり情報提供すべき重要な事項として、この5条協議で説明する事項に含めることが適当である。

なお、不採算事業に承継される主従事労働者及び不採算事業に残留する非主従事労働者については現行法上、異議申出の対象としてはいないところ、異議申出権の付与を検討すべきとの指摘もある。しかしながら、承継法において異議申出権を付与している趣旨は、これまで主として従事してきた業務から切り離されるといった不利益から労働者を保護することにあるのであり、不採算事業に承継される主従事労働者及び不採算事業に残留する非主従事労働者についてはそうした趣旨に当てはまるものではない。また、先述のとおり、「債務の履行に関する事項」については、7条措置等の対象となっており、実態上も債務超過分割はそれほど容易になしうるものではないとの指摘もある。

仮に、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場合や、組合員に対する不当労働行為等の目的で労働者を選別したというようなケースとなれば、債務超過分割等におけるそれらの行為の当否の問題ともなりえ、事業譲渡の場合と同様に、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、事後的に争いうると考えられ、その旨を周知することで対処できると考えられる。

なお、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場合もあり得ることから、この点を紹介することも考えられる。

(2) 裁判例等を踏まえた対応について

① 5条協議等の法的意義（日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件）

現行の承継法指針では、5条協議違反の効果について、「商法等改正法附則第5条で義務付けられた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」（承継法指針第2 4(1)へ）とのみ規定されている。平成22年の日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件最高裁判決は、5条協議の趣旨について、「労働契約の承継のいかんが労働者の地位に重大な変更をもたらし得るものであることから、分割会社が分割計画書を作成して個々の労働者の労働契約の承継について決定するに先立ち、承継される営業に従事する個々の労働者との間で協議を行わせ、当該労働者の希望等をも踏まえつつ分割会社に承継の判断をさせることによって、労働者の保護を図ろうとする趣旨に出たものと解される」とした上で、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は個別に労働契約の承継の効力を争えとした。その立場は会社法制定後の現在も妥当するものと解される。

このため、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、承継事業に主として従事し承継対象とされた労働者は、労働契約承継の効力を個別に争えとの考え方について、7条措置が一判断要素となる点も含め、現行の承継法指針の内容に加えて周知するべきである。

② 転籍合意（阪神バス（勤務配慮・本訴）事件）

転籍合意とそれによる労働条件の変更については、承継法によって労働条件を維持したまま承継される利益を奪うものとの指摘があり、その効力をどこまで認めるべきか問題となる。

会社分割制度においては、雇用する労働者の労働契約が承継会社等に承継されるか否かは、労働者の意思と無関係に分割契約等の定めにより決まるものであるところ、承継法では、これまで主として従事してきた業務から切り離されるといった不利益から労働者を保護することを目的として、一定の場合に、労働契約が承継される又は承継されないことに対し、当該労働者に異議申出権を付与している。具体的には、会社法の特例として、主従事労働者で分割契約等に定めがない者、非主従事労働者で分割契約等に定めがある者等に異議申出権を付与し、同権利を行使した場合に労働契約の不承継・承継が覆るという法的効果を与え、分割契約等に定めがない者が異議申出権の行使により承継されることとなった場合には、その包括承継の効果として労働条件が維持されることとなる。こうした労働者保護という承継法の立法趣旨に裏打ちされた異議申出権については、これを事前に放棄することはでき

ないものと解されている。したがって、転籍合意を行ったとしても異議申出権が失われるものではない。そして、転籍合意は異議申出権が行使されない限りは有効であるものの、異議申出権が行使された場合には、強行的に包括承継等の効果が発生し、それと矛盾する転籍合意の効力は否定されると解される。

また、実態面を見ると、転籍合意を行う背景として、承継会社等において労働条件の統一の必要があること、転籍合意は労働者との合意が前提となるものであるところ、労働者の中にも、転籍条件（例えば退職金の上積み等）によっては転籍合意による移転を望む者も想定されること等の事情から、転籍合意は実務において多く行われているようである。そうすると、上記のように異議申出権の行使が確保されている以上、労働者が任意に転籍合意を選択することまで一律に排除する必要はなく、また、適切とも解されない。

これらを踏まえると、転籍合意とそれにより労働条件を変更することを一律に無効とするのではなく、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、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とになると解するのが適当であると考えられる。

また、この整理を踏まえ、以下の事項の周知等を行うことが考えられる。

- ・ 会社は転籍合意をすとしても、5条協議や通知といった承継法上の手続は省略できないこと。
- ・ 会社は、転籍合意をしようとする場合には、労働者に対し、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であればそのための異議申出権を行使できることを含め説明すべきこと。また、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ること。

なお、上記のような「転籍」ではなく、分割会社との間の労働契約も維持しつつ、承継会社等とも労働契約関係を設定する「出向」の合意も同様に行われる場合があるとの指摘があった。引き続き実態を把握しつつ、基本的には同様の考え方で整理していくべきものとする。

③ 労働組合法上の使用者性、不当労働行為責任の承継（モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件、国・中労委（阪急交通社）事件）

集团的労使関係に関する事例として、下級審裁判例であるが、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言われた事案（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。会社分割に関連する労働組合法上の参考事例としてこれらを紹介することが考えられる。

(3) 異議申出権の対象範囲及び異議申出権に係る不利益取扱い

承継される主従事労働者、承継されない非主従事労働者にも異議申出権を付与することを検討すべきとの指摘があるが、労働者がこれまで主として従事してきた業務から切り離されるといった不利益から労働者を保護するという承継法の制定当初からの考えや円滑な組織再編の促進という会社分割制度の趣旨からすれば、なお慎重に考えるべきである。(なお、労働者の承継・不承継の目的等によっては、公序良俗違反等で事後的に争うことは、Ⅲ 1 (1)②のとおり)

現在、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、更なる周知を図る等、より徹底することが適当である。

2 事業譲渡

(1) 労働契約の承継ルールの適用について

事業譲渡においては、他の債権債務と同様に労働契約についても個別承継であり、労働者の同意が必要とされている。しかしながら、労働者の同意が必要とされる事業譲渡においても、労働契約の承継や労働条件の変更を巡る裁判例が見られるほか、近年、会社法の制定によって、事業譲渡と会社分割の性格・態様がより類似してきているとの指摘もある。

そうした中、現行の仕組みのままでは労働者が承継されない場合に不利益が生ずるとして、事業譲渡について、EU諸国と同様に、あるいは、承継法と同様に、労働契約の承継ルールを導入すべきとの指摘がある。なお、ここでいう労働契約の承継ルールは、労働契約が労働条件を維持したまま自動的に(個別の同意を要することなく)承継されることを念頭に置いているが、当該承継ルールが主張される際には、労働協約の承継等の措置も併せて指摘されることもある。

事業譲渡については、仮に労働契約の承継ルールを導入し、全労働者の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という事態が生じるおそれがある等の議論が、EU諸国や平成14年研究会報告でもなされたことに留意すべきである。

また、事業譲渡は、法律上の定義がなく、実態としては営業用の財産や商号のみの譲渡もありえるなど、多種多様なケースが想定される。このため、事業譲渡の場合にも労働契約の承継ルールを導入するとしても、そもそも対象となる事業譲渡の範囲・定義の確定が困難であり、こうした状況下において当該承継ルールを導入した場合、予測可能性が担保できず、法的安定性を害することになる。

さらに、事業譲渡には多種多様な形態があり、承継される労働者、承継されない労働者いずれも生じうるところ、承継を望まない労働者もいるとして、自動的に承継されるルールとした上で全ての労働者に異議申出権を付与すべきとの指摘もある。このように全ての場合に労働者の選択によって労働契約の承継が決まる仕組みについては、上述の議論と同様、譲渡契約の成立が困難となること、円滑な事業の再編・継

続を困難にするおそれが生じることが懸念される。

ちなみに、EU諸国では異議申出権の扱いについては、イギリス及びフランスでは承継拒否した場合、雇用関係は終了し、ドイツにおいても承継拒否によって必ずしも譲渡会社での雇用が保障されているわけではない等、異議申出権を付与する趣旨は、労働者自身の意図しない雇用関係を強制されないという職業選択の自由の保障にあり、事業譲渡に異議のある労働者に雇用関係の存続を保障するものではないことにも留意が必要である。

そして、会社分割においては分割契約等に定めた種々の権利義務を組織的行為によって包括承継するものである一方、慎重な債権者保護手続を要するのに対して、事業譲渡においては個別の権利義務を選定し、その承継条件を含めて個々に合意して移転するという性格の違いがあり、企業組織の再編においてはそれぞれの性格に応じて選択して活用されているとの指摘もあるところである。

このため会社分割や事業譲渡にはそれぞれの政策的妥当性や意義があり、また、事業譲渡についても裁判等においては個々のケースの事情に応じた柔軟な解決がなされている中で、事業譲渡にも承継法と共通の規制を及ぼすといったスキームにすることは、将来の雇用の確保にもつながるような有用な組織再編への影響や全体としての雇用の維持の観点からも慎重な検討を要すると考えられる。

こうした論点は中長期的課題として引き続き議論していくに値するものの、現状を踏まえた今般の検討からすると、事業譲渡にそのような労働契約の承継ルールを設けることについては、未だ慎重に考えるべきである。

(2) 手続上のルールについて

事業譲渡についても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・協議が行われ、特に労働者の同意を得るために労働条件についての説明が行われているのが通例となっている。EU諸国では労働者代表に対する情報提供等が義務付けられている。また、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。

このため、まず労働者個人との関係については、事業譲渡における労働契約の承継には民法第625条に基づく労働者との個別の同意が必要であること等を踏まえ、個別合意の実質性を担保し、真意による合意を得るための手続面でのルールを整備することが考えられる。また、集団的な手続については事業譲渡に伴う雇用、労働条件への影響等は、労働組合との間の団体交渉事項となるが、それにとどまらず、その他の労働者代表との間の協議の在り方等も含めて、ルールを整備することも考えられる。この場合、承継の有無そのものに加え、労働条件の変動等、労働者が不利益を被りやすい事項についても十分に協議等がなされることが重要であると考えられる。

こうした対応については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）を定めて取組を促していくことが考えられる。

IV おわりに

以上のとおり、会社分割、事業譲渡といった、組織の変動に伴う労働関係の諸問題について、過去 10 年余りの状況変化にも留意しつつ、検討を行った。本研究会としては、今後、引き続き実態把握にも努めつつ、今後とるべき対応策について、労使を含めた関係者においてさらなる検討が行われ、承継法指針の改正をはじめとする必要な措置が講じられることを期待する。

また、こうした組織の変動は今後とも活発に行われることが想定される中、今般の検討を踏まえた政策的対応を実施していく段階においても、政策の効果や、状況の変化等について、継続的に注視するとともに、引き続き組織の変動に伴う労働関係に関する諸課題について検証していくことが重要と考える。政策当局においては、こうした政策効果の検証に向けた実態把握のためのデータの整備等のフォローアップについても適切に対処していくことを望みたい。

V 参考資料

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

組織の変動に伴う労働関係に関する研究会 検討経過

- ・ 第1回 平成26年12月4日 組織の変動に伴う労働関係について
今後の進め方等について
- ・ 第2回 平成27年1月29日 医療法人の分割に伴う労働関係について
- ・ 第3回 平成27年2月17日 農業協同組合の分割に伴う労働関係について
- ・ 第4回 平成27年3月3日 医療法人・農業協同組合の分割に伴う労働関係について
- ・ 第5回 平成27年4月27日 組織の変動に伴う労働関係について
(法制度の動向、裁判例の整理について)
- ・ 第6回 平成27年6月2日 組織の変動に伴う労働関係上の実態について
(M&A調査業者等からのヒアリング)
- ・ 第7回 平成27年6月16日 諸外国の組織再編に伴う労働法制について
- ・ 第8回 平成27年7月28日 組織変動に伴う労働関係上の実態・課題について
(労使団体からのヒアリング)
- ・ 第9回 平成27年8月27日 前回までの議論を踏まえた論点整理
- ・ 第10回 平成27年10月2日 これまでの議論を踏まえた論点の検討
- ・ 第11回 平成27年10月30日 組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書
(案)について
- ・ 第12回 平成27年11月20日 組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書
(案)について