

平成 28 年〇月〇日

組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策について（案）
（組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書）

会社分割、事業譲渡といった組織の変動に伴う労働関係については、平成 12 年の商法改正による会社分割制度の創設に併せて、会社分割に伴う労働関係の承継等に関する法律（平成 12 年法律第 103 号。以下「承継法」という。）を制定する等の一定の対応がなされてきた。その後、会社法（平成 17 年法律第 86 号）等の法整備及び組織の変動に係る裁判例の蓄積などの近年の状況を踏まえて、平成 26 年 12 月から、学識経験者からなる研究会において、組織の変動に伴う労働関係の諸課題の整理及びそれに基づき新たな対応を行う必要性の検討が行われ、報告書が取りまとめられた（平成 27 年 11 月 20 日）。

本検討会では、労働法等の専門家及び労使関係者の参画を得て、平成 28 年 1 月 25 日以降、計〇回にわたり、先の研究会報告書も参考としつつ、組織の変動に係る労働者保護に実効ある政策を実施していくために必要な対応方策を議論・検討してきたところであるが、今般、以下のように取りまとめたため、報告する。

会社分割、事業譲渡といった組織の変動は、事業の選択と集中、事業効率性の向上などを通して、企業価値の向上やグローバル化に対応する等の戦略的な観点からなされるものである一方、労働者にとっては、雇用や労働条件の変更など、それに伴い被る影響は小さくない。

他方、会社法等の法整備の状況や裁判例の蓄積等も踏まえて、一定の対応が必要な事項も生じていること等から、円滑な組織再編とのバランスに留意しつつ、労働者保護に実効ある政策を実施することとし、承継法に基づく施行規則（以下「承継法施行規則」という。）及び指針（以下「承継法指針」という。）の改正並びに事業譲渡及び合併（以下「事業譲渡等」という。）に関する新たな指針の策定等により、下記の事項に掲げる措置を講ずることが適当である。（承継法施行規則等の改正案等の内容は、別添 1～4 のとおり。）

なお、本検討会の議論ではさらに、会社分割に当たり、承継される事業に主として従事する労働者（以下「主従事労働者」という。）に異議申出権を認めるか否かについて、債務超過分割等の場合における対応を念頭に異議申出権を認めるべきとの意見や主として従事してきた業務から労働者が切り離されないようにするとの承継法の趣旨、制度の円滑な利用との観点から異議申出権を認めるべきではないとの意見があった。

また、事業譲渡に係る労使協議について、譲受会社等も含めて法的措置を講じるべきとの意見や、事業譲渡は譲渡会社等が個別の同意を得て行うものであ

り法律上の規定は不要との意見があった。

こうした議論の経過も踏まえつつ、今後も引き続き、組織変動に係る法制度等の動向を注視しながら、労働者の保護と円滑な組織再編とのバランスを図る観点から、労働関係上の課題について、検証が続けられていくことを望みたい。

また、会社分割、事業譲渡といった組織の変動を進める際には、信頼に基づく良好な労使関係が、紛争防止ひいては円滑な組織再編につながるものとして重要であることを念頭に置き、今後、今回講ぜられる措置が、使用者、労働者及び労働組合等に十分に周知され、組織の変動に際する労使協議や労使の相互理解の促進がなされ、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られることを期待する。

記

1 会社分割について（承継法施行規則及び承継法指針の改正等）

会社分割については、承継法、承継法施行規則及び承継法指針等により、労働者保護のために必要な手続等が定められているが、会社法等の法整備の状況や組織の変動に係る裁判例の蓄積等も踏まえると、労働者保護の観点から一定の対処が必要な事項も生じていること等から、承継法施行規則及び承継法指針の改正等により、以下の措置を講ずることが適当である。

（１）会社法の制定による会社分割制度の改正等を踏まえた対応

イ 承継法上の主従事労働者の判断基準は、労働者保護の観点から、引き続き「事業」単位で判断することとし、併せて、「事業」の考え方を明らかにすることが適当である。（※）。

※ 会社法制定により、会社分割の対象は「営業の全部又は一部」から「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされた。

ロ 5条協議（労働者との個別協議）の対象に、承継される不従事労働者を加えることが適当である。

ハ 債務の履行の見込みについて、7条措置（労働者全体の理解と協力を得る措置）及び5条協議で説明し、理解を得ることについて、周知を行うことが適当である。（※）

※ 会社法制定により、「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、当該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されている（学説上は反対説もある）。

ニ 債務の履行の見込みのない分割に伴う労働者の承継等が生じうることから、会社制度の濫用に対する法人格否認の法理の適用の可能性等について周知、紹介することが適当である。

(2) 5条協議の法的意義

最高裁判決で示された5条協議の法的意義を周知することが適当である。

(3) 転籍合意により労働契約を移転する場合

転籍合意により労働契約を移転する場合であっても、承継法上の手続は省略できないこと等を周知すること、労働者への通知事項に会社分割による労働条件の承継に関することを含めることが適当である。

(4) 労使間の協議等に関する留意事項

イ 5条協議及び7条措置に関するさらなる周知とともに、団体交渉権や団体交渉に応ずべき使用者に関する裁判例等の考え方等について周知・紹介を行うことが適当である。

ロ 労働協約の承継の取扱いや、異議申出に対する不利益取扱いの禁止について周知を行うことが適当である。

2 事業譲渡等について（事業譲渡等指針の策定等）

事業譲渡は、特定承継であり、労働契約の承継には労働者の同意が必要とされていること等から、これまで労働者保護のための固有の法的措置は講じられていない。しかしながら、事業譲渡は労働者の雇用や労働条件に大きな影響を与えることも少なくなく、労使協議が一定程度行われている場合もあるものの、労働契約の承継あるいは不承継等をめぐり紛争に発展する事例も生じている。そのような事例については、一部は裁判等で事後的に個々のケースに応じた解決がなされている現状にある。こうした中、労働者個人の同意の実質性を担保し、また現場の労使間での納得性を高めるための労使間の自主的なコミュニケーションを促進するため、留意すべき事項に関するルールを整備する必要がある。

このため、営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応に関する通知の内容等も参考にしながら、今般、事業譲渡等に係る新たな指針を策定し、会社が事業譲渡を行う際の労働者との手続や労働組合等の間の集団的手続等に関し、以下のとおり留意すべき事項を示すことが適当である。

(1) 事業譲渡

イ 労働者との間の手続等について、以下のことに留意すべきことを周知することが適当である。

- ① 労働契約の承継には労働者の個別の同意が必要であること、その際、事業譲渡に関する全体の状況や譲受会社等の概要等を十分に説明することが適当であること、労働条件の変更についても労働者の同意を得

る必要があること等

② 労働契約の承継への不同意のみで解雇が可能となるものではない等、解雇権濫用法理等を踏まえた事項

③ 労働者の選定について労働組合員に対する不利益取扱い等を行ってはならないことや、裁判例における労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関する個別の事案に即した救済の状況

ロ 労働組合等との間の集団的手続等について、以下のことを周知等することが適当である。

① 過半数組合等との協議等の方法によって、労働者の理解と協力を得るよう努めること、その際、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等を対象事項とすること

② 団体交渉権や団体交渉に応ずべき使用者に関する裁判例等の考え方等（譲受先を使用者として認めた命令例も含む。）

（２）合併

合併により消滅する会社等の労働者の労働契約は存続会社等に包括承継されること、このため、労働条件もそのまま維持されることを周知することが適当である。

別添１：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（平成十二年労働省令第四十八号）改正内容案

別添２：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（平成十二年労働省告示第百二十七号）改正内容案

別添３：事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針（案）

別添４：パンフレット・ＱＡ等により周知を行う事項一覧