

- 1 -

労働契約の内容である労働条件の変更については、労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）における労使間の合意や労働契約法（平成十九年法律第二百八号）における労使間の合意を必要とすることとされていることから、会社分割の際には、会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行ってはならず、また、会社分割の前後において労働条件の変更を行う場合にも、労働契約法第十条の要件を満たす就業規則の合理的変更による場合を除き、労使間の合意によることなく労働条件を不利益に変更することはできないこと。

（ハ）会社分割を理由とする解雇等

普通解雇や整理解雇については、労働契約法第十六条の規定が定められているとともに、判例法理が確立しており、会社は、これらに反する会社分割のみを理由とする解雇を行ってはならないこと。

また、分割会社の債務の履行の見込みがない事業とともに労働者を承継する場合や、債務の履行の見込みがない事業に引き続き雇用する場合も含め、特定の労働者を解雇する目的で、会社制度を濫用した等の場合は、いわゆる法人格否認の法理及び公序良俗違反の法理等の適用がありうること、また、労働組合員に対する不利益取扱いの場合には、不当労働行為制度による救済がありうることに留意すべきであること。

ロ 恩恵的性格を有する福利厚生に関する留意事項（略）

ハ 法律により要件が定められている福利厚生に関する留意事項（略）（※厚生年金基金の廃止等を踏まえた所要の改正を行う予定）

（５）転籍合意等と法律上の手続との関係

イ 転籍合意による承継

分割会社は、承継される事業に主として従事する労働者について、会社分割の対象とすることなく転籍合意によって、承継会社等に転籍させる場合には、当該労働者に対して、次に掲げる事項に留意すべきであること。

（イ）法第二条第一項及び第二項の通知並びに商法等改正法附則第五條の協議等の手続は省略できないこと。

（ロ）分割契約等に承継会社等が当該労働者の労働契約を承継する旨の定めがある場合には、分割会社との間で締結している労働契約は、分割会社から承継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の変更については、労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）における労使間の合意や民法の基本原則に基づく契約の両当事者間の合意を必要とすることとされていることから、会社分割の際には、会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行ってはならず、また、会社分割の前後において労働条件の変更を行う場合には、法令及び判例に従い、労使間の合意が基本となるものであること。

（ハ）会社分割を理由とする解雇

普通解雇や整理解雇については、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十八条の二の規定が定められているとともに、判例法理が確立しており、会社は、これらに反する会社分割のみを理由とする解雇を行ってはならないこと。

（新設）

ロ 恩恵的性格を有する福利厚生に関する留意事項（略）

ハ 法律により要件が定められている福利厚生に関する留意事項（略）（※）

（新設）

その内容である労働条件はそのまま維持されること及び当該労働者の労働契約を承継する旨の定めがない場合には、法第四条第一項の異議の申出をすることができ、これを当該労働者に対し説明すべきこと。

(ハ) 当該労働者が、分割契約等に承継会社等が当該労働者の労働契約を承継する旨の定めのないものが、このことにつき、法第四条第一項の異議の申出をした場合には、同条第四項の効果により、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約が、その内容である労働条件を維持したまま承継会社等に承継されるため、これに反する転籍合意部分は、その効力が否定されること。無効となること。

ロ 出向

承継される事業に主として従事する労働者が、分割会社との労働契約を維持したまま、承継会社等との間で新たに労働契約を締結するいわゆる出向の場合であっても、法第二条第一項及び第二項の通知並びに商法等改正法附則第五条の協議等の手続が必要であることに留意すべきであること。

3 労働協約の承継に関して講ずべき措置等

- (1) 分割会社と労働組合との間の合意に関する事項 (略)
- (2) 承継会社における既存の労働協約との関係 (略)
- (3) 組織要件が効力発生要件とされている労使協定等 (略)

4 労働者の理解と協力に関する事項

- (1) 商法等改正法附則第五条の協議等

イ 労働者との事前の協議

商法等改正法附則第五条の規定により、分割会社は、法第二条第一項の規定による通知をすべき日(以下「通知期限日」という。)までに、承継される事業に従事している労働者及び承継される事業に従事していない労働者であつて分割契約等にその者が当該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あるものと、会社分割に伴う労働契約の承継に関して協議をするものとされていること。

分割会社は、当該労働者に対し、当該効力発生日以後当該労働者が勤務することとなる会社の概要、効力発生日以後における分

3 労働協約の承継に関して講ずべき措置等 (略)

- (1) 分割会社と労働組合との間の合意に関する事項 (略)
- (2) 承継会社における既存の労働協約との関係 (略)
- (3) 組織要件が効力発生要件とされている労使協定等 (略)

4 労働者の理解と協力に関する事項

- (1) 商法等改正法附則第五条の協議

イ 労働者との事前の協議

商法等改正法附則第五条の規定により、分割会社は、法第二条第一項の規定による通知をすべき日(以下「通知期限日」という。)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の承継に関して協議をするものとされていること

分割会社は、当該労働者に対し、当該効力発生日以後当該労働者が勤務することとなる会社の概要、当該労働者が法第二条第一

割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項、当該労働者が法第二条第一項第一号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継とした場合又は承継しないとした場合の当該労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等について協議をするものとされていること。

分割会社は、事業を構成するに至らない権利義務の分割の場合において、分割契約等に労働契約の承継の定めのない労働者のうち、当該権利義務の分割が当該労働者の職務の内容等に影響しうるものに対しては、法第七条の労働者の理解と協力を得る努力とは別に、職務の内容等の変更があればその説明を行うなど一定の情報を提供することが望ましいこと。

ロ 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力との関係 (略)

ハ 協議に当たつての代理人の選定
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、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

ニ 労働組合法上の団体交渉権との関係

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、会社分割は、当該協議が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係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。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、分割会社は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないものとされていること。

ホ (略)

ヘ 会社分割の無効の原因となる協議義務違反等
商法等改正法附則第五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とされていることに留意すべきであること。

また、最高裁判所の判例において、商法等改正法附則第五条で義務付けられた協議が全く行われなかった場合又は協議が行われた

項第一号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継とした場合又は承継しないとした場合の当該労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等について協議をするものとされていること。

(新設)

ロ 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力との関係 (略)

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係
会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、会社分割は、当該協議が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係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。

ニ 協議に当たつての代理人の選定

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、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

ホ (略)

ヘ 会社分割の無効の原因となる協議義務違反
商法等改正法附則第五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とされていることに留意すべきであること。

(新設)

場合であつても著しく不十分であるため、法が当該協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、法第二条第一項第一号に掲げる労働者は法第三条に定める労働契約の承継の効力を個別に争うことができる」とされていることに留意すべきであること。

(2) 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力

イ 内容 (略)

ロ 対象事項

分割会社がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあること。

(イ) (略)

(ロ) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項

(ハ) (ホ) (略)

ハ 労働組合法上の団体交渉権等

労働組合は、使用者との間で団体交渉を行う権利を有するが、団体交渉に必ずしも使用者の判断に当たつては、最高裁判所の判例において、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、雇用主以外の事業主であつても、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へ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、使用者に当たると解されていること等、これまでの判例の蓄積等があることに留意すべきであること。

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、法第七条の手続が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係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。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあつた場合には、分割会社は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらないものとならなければならないこと。

開始時期等 (略)

ホ 二 その他の留意事項

会社分割に伴う労働組合法上の不当労働行為責任及び使用者の

(2) 法第七条の労働者の理解と協力を得る努力

イ 内容(略)

ロ 対象事項

分割会社がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあること。

(イ) (略)

(ロ) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項

(ハ) (ホ) (略)

ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

(新設)

会社分割に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第六条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、当該協議が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係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。

二 開始時期等

(新設)

地位が、承継会社等に承継されたとする裁判例や中央労働委員会
の命令があることに留意すべきであること。

5 その他

- (1) 安全衛生委員会等従業員代表を構成員とする法律上の組織に関する事項 (略)
- (2) 派遣労働者の取扱い (略)
- (3) 船員の取扱い (略)
- (4) 雇用の安定 (略)

5 その他

- (1) 安全衛生委員会等従業員代表を構成員とする法律上の組織に関する事項 (略)
- (2) 派遣労働者の取扱い (略)
- (3) 船員の取扱い (略)
- (4) 雇用の安定 (略)