

事業譲渡・合併時の労働者保護手続に関する指針を策定しました！

～事業譲渡等指針のポイント～ (適用日：平成28年9月1日)

このたび、「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」(以下「事業譲渡等指針」といいます。)を策定し、平成28年9月1日から適用しました。事業譲渡等指針は、会社等(会社その他の事業を行う者で、労働者を使用するものをいいます。)が、事業譲渡または合併を行うに当たり、①事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の真意による承諾を得ること、②労働者全体および使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡等の円滑な実施や、労働者の保護の助けとなるよう、会社等が留意すべき事項について定めています。

これらの事項のうち事業譲渡に関する部分は、平成28年9月1日以降に事業譲渡契約が締結された場合の事業譲渡が対象となります。



事業譲渡を行う際に、譲渡会社(事業譲渡を行う会社)等との間で締結している労働契約を譲受会社(事業を譲り受ける会社)等に承継させる場合には、承継予定労働者から承諾を得ることが必要です。



会社分割を行う際は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(労働契約承継法)等で定められた、労働者保護のための規定に従わなければなりません。

☑ 事業譲渡における労働者保護のための手続の流れ・概要

手続の流れ

労働組合等との事前の協議

遅くとも承継予定労働者との協議の開始までに開始され、その後も必要に応じて適宜行うことが適当です。

承継予定労働者との事前の協議

承継予定労働者の真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて承継予定労働者との協議を行うことが適当です。

労働契約の承継についての承継予定労働者の承諾

事業譲渡の効力発生・労働契約の承継



事業譲渡に当たって留意すべき事項

労働者との手続等に関する事項

1 承継予定労働者との事前の協議

事業譲渡を行う際に、譲渡会社等との間で締結している労働契約を譲受会社等に承継させる場合には、民法の規定により承継予定労働者から承諾を得ることが必要です。このため、承諾に向けた事前の協議を行うことが適当です。

Q どのようなことを協議するのですか？

A 事業譲渡に関する全体の状況（譲渡会社等および譲受会社等の、債務の履行の見込みに関する事項を含む。）、承継予定労働者が勤務することとなる譲受会社等の概要および労働条件（従事することを予定する業務の内容および就業場所その他の就業形態等を含む。）等について、十分に説明することが適当です。

Q いつまでに協議を開始するのですか？

A 真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて協議を行うことが適当です。

労働組合等との手続等に関する事項

1 労働組合等との事前の協議

譲渡会社等は、労働者の理解と協力を得るために、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には労働組合と、ない場合においては労働者の過半数を代表する者との間で事前に協議するよう努めることが適当です。

Q どのようなことを協議するのですか？

A 協議の対象事項としては、事業譲渡を行う背景および理由、譲渡会社等および譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項、承継予定労働者の範囲、労働協約の承継に関する事項等が考えられます。

Q いつまでに協議を開始するのですか？

A 労働組合等との協議は、遅くとも承継予定労働者との協議の開始までに開始され、その後も必要に応じて適宜行われることが適当です。

2 労働組合法上の団体交渉権との関係（労働者・労働組合等に共通の事項）

労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、承継予定労働者との協議、労働組合等との協議が行われていることをもって労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないこと、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、譲渡会社等は、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ことに留意が必要です。

3 解雇に関して留意すべき事項

承継予定労働者が労働契約の承継に同意しなかったこと、労働者が従事していた事業が譲渡されたことのみを理由とする解雇等は認められないことに留意が必要です。

4 その他の留意事項

承継予定労働者の選定を行うに際し、譲渡会社等または譲受会社等は、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はいけません。

3 団体交渉に関して留意すべき事項

団体交渉に必ず使用者の判断に当たっては、雇用主以外の事業主であっても、労働組合法上の使用者に当たるとされた判例や、一定の場合には、譲受会社等が、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中労委命令があることに留意することが必要です。

☑ 具体的な裁判例・命令は厚労省ホームページまたは下記パンフレットをご覧ください。

合併に当たって留意すべき事項

合併により消滅する会社等との間で締結している労働契約は、合併後存続する会社等または合併により設立される会社等に包括的に承継されます。このため、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ことに留意が必要です。

○ 「事業譲渡等指針」は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）やパンフレット「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の概要」をご覧ください。

▶（ホームページ）ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労使関係 > 企業組織の再編（会社分割等）に伴う労使関係（労働契約の承継等）について

○ お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお願いします。

都道府県労働局の所在地はこちらの厚生労働省ホームページをご覧ください。

（<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>）