

事業組織の再編における労働者保護に関する法律案要綱

一 目的

この法律は、事業組織の再編が行われる場合における労働契約の承継、労働者の解雇の制限、労働条件の不利益な変更の制限その他雇用の安定に必要な措置を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とするものとする。

二 事業組織の再編の定義

1 事業組織の再編

この法律において、「事業組織の再編」とは、事業の移転および業務の移転をいうものとする。

2 事業の移転

(イ) この法律にいう「事業の移転」とは、「一定の経済的活動を行うために組織化され、有機的の一体として機能する人的および物的資源のまとまり」の全部または一部が、合併、会社分割、事業の譲渡その他、法律に定める組織再編行為または法律行為により、同一性を維持したまま、直接または間接に、他の事業主に移ることをいうものとする。

(ロ) 物的資源のみが他の事業主に移る場合であっても、それが当該事業の重要な部分を構成する場合で、かつ、他の事業主がそれを用いて同一の事業を営む場合は、事業移転とみなすものとする。

3 業務の移転

この法律にいう「業務の移転」とは、事業主が、「一定の経済的活動を行うために組織化された労務で、有機的の一体として機能する人的および物的資源のまとまりにはあたらないもの」の遂行を、法律行為により、他の事業主に委ねること（以下「業務の外部委託」という。）、委ねる事業主を変更すること（以下「委託先の変更」という。）、および他の事業主から自己の下に移すこと（以下「外部委託の解消」という。）をいうものとする。

三 事業の移転における労働契約の承継等

1 労働契約の承継

事業の移転があった場合、移転元の事業主（以下「移転元事業主」という。）の当該事業に主として従事する労働者の労働契約は、当該移転の効力が発生する日に、移転先の事業主（以下「移転先事業主」という。）に承継されるものとする。

2 労働者に対する通知

(イ) 事業主は、事業の移転を行う場合に、労働者に対して、事業の移転の時期、理由、当該労働者に及ぼす法的、経済的及び社会的影響並びに当該労働者にとられる措置その他必要な事項を書面により、当該事業の移転を機関決定する日の 31 日前までに、通知しなければならないものとする。

(ロ) (イ) の必要な事項には、a 移転先事業主の名称、所在地、事業内容および雇用を予定している労働者の数、b 移転先事業主において予定されている従事する業務の

内容、就業場所その他の就業形態、c 移転先の事業主の負担すべき債務の履行のあることおよびその理由が含まれるものとする。

3 労働契約の承継に対する異議申立

労働者が、2 による通知が方法および内容において適正になされた後 30 日以内に異議申立をした場合、当該労働者に係る労働契約は承継されないものとする。

4 不利益取扱いの禁止

移転元事業主は、労働者が 2 の異議申立をしたことを理由として当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

5 労働条件の不利益変更の制限

移転先事業主は、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を不利益に変更してはならないものとする。

6 移転元事業主の責任

事業の移転が行われた後、3 年以内に移転先事業の消滅により 1 の労働契約が解消された場合であって、その消滅に移転元事業主が直接または間接に関与しているときには、移転元事業主はそれまでに発生した労働債務について移転先事業主と連帯して責任を負う。

四 業務の移転における労働者の保護

1 業務の外部委託を理由とする解雇の禁止

事業主は、第三者に業務を委託することまたは委託したことを理由として、当該業務に従事する労働者を解雇してはならないものとする。

2 委託先の変更の場合の委託元事業主の雇用確保措置

(イ) 業務の委託先を変更するときは、業務の委託を行う事業主（以下「委託元事業主」という）は、業務の委託を現在受けている事業主（以下「現委託先事業主」という。）の雇用する当該業務に従事する者（以下「当該業務従事者」という。）のうち、委託先の変更にともない雇用機会を失う者については、当該労働者の労働契約の承継を条件に新委託契約を締結しなければならないものとする。

(ロ) 業務の委託先を競争入札で変更する場合には、委託元事業主は、当該業務従事者のうち委託先の変更にともない雇用機会を失う者については、入札に際して、当該業務従事者の労働契約の承継を条件とすることを明示しなければならないものとする。

(ハ) (イ) および (ロ) の委託先の変更にともない雇用機会を失う者とは、現委託先の事業の内容、規模および委託元への依存度並びに当該業務の性格等を勘案し、現委託先事業主の最善の経営努力をもってしても雇用機会を確保することが困難となる当該業務従事者をいい、その範囲は委託元事業主が現委託先事業主と協議して定めるものとし、協議に際しては、委託元事業主は現委託先事業主に対してその判断の根拠とする具体的な資料の提供を求めることができるものとする。

(ニ) (イ) から (ハ) の手続きを経ることなく委託先を変更したことにより、または (ハ) の委託先の変更にともない雇用機会を失う者の範囲の画定が妥当性を欠いたために、当該業務従事者が雇用機会を失った場合には、委託元事業主は、当該労働者の雇入れその他の雇用確保措置をとらなければならないものとする。

3 外部委託の解消における委託元事業主の雇用確保措置

(イ) 委託元事業主が外部委託を解消して当該業務を自ら遂行する場合には、当該業務従事者のうち外部委託の解消にともない雇用機会を失う者については、当該労働

者の労働契約を承継しなければならないものとする。

(ロ) (イ) の外部委託の解消にともない雇用機会を失う者の範囲の画定手続きについては、2 の (ハ) および (ニ) を準用するものとする。

五 労働協約の承継等

1 労働組合への情報提供義務

事業主は、事業組織の再編を行おうとする場合には、当該事業主の雇用する労働者または現委託先事業主の雇用する労働者を組織する労働組合に、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、経済的及び社会的影響について、当該再編の内容が変更可能な適切な時期（事業の移転にあつては三 2 の労働者に対する通知に先立つ適切な時期）までに、情報提供しなければならないものとする。

2 労働条件その他待遇に関する基準以外の部分の承継

移転元事業主または現委託先事業主と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働条件その他の労働者の待遇に関する基準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該移転元事業主または現委託先事業主と当該労働組合との間で当該移転先事業主または新たに委託を受ける事業主（以下「新委託先事業主」という）に承継させる旨の合意があつたときは、移転先事業主または新委託先事業主は、当該事業または業務の移転時に、当該合意に係る部分を承継するものとする。

3 労働条件その他待遇に関する基準部分の承継

2 に定めるもののほか、移転元事業主または現委託先事業主と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該移転元事業主または現委託先事業主との間で締結されている労働契約が移転先事業主または新委託先事業主に承継されるときは、当該事業または業務の移転時に、当該移転先事業主または新委託先事業主と当該労働組合との間で当該労働協約と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなすものとする。

六 事業組織の再編の際の労働者代表等との協議手続

1 労働者代表等との協議義務

(イ) 事業主は、事業組織の再編を行おうとする場合には、あらかじめ、その雇用する労働者および現委託先事業主が雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者（以下「労働者代表等」という）と、労働条件その他労働者の保護に関し必要な事項について、誠実に協議しなければならないものとする。

(ロ) 移転先または新委託先の事業主は、当該事業組織の再編に関して、移転元または委託元および現委託先の労働者代表等が求めた場合には誠実に協議しなければならないものとする。

2 労働者代表等への情報提供義務

1(イ)の協議に際して、事業主は、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、経済的及び社会的影響について、当該再編の内容が変更可能な適切な時期（事業の移転にあつては三 2 の労働者に対する通知に先立つ適切な時期）までに、労働者代表等に情報を提供しなければならないものとする。

3 業務の移転に伴い「雇用機会を失う者」の範囲に関する協議義務

四2(ハ)および3(ロ)にいう「雇用機会を失う者」の範囲の画定に際しては、委託元事業主および現委託先事業主は、当該業務従事者の労働者代表等と協議するものとし、協議を経ない範囲の画定は四2(ニ)にいう妥当性を欠くものとみなされるものとする。

七 倒産時の事業の譲渡

1 破産、特別清算、民事再生、会社更生等の法的倒産処理の手続の申立もしくは手続開始後または破産手続開始の原因の事実が生じるおそれが具体的に存在する場合の事業の譲渡および会社解散決議に基づき清算手続中の事業の譲渡については、雇用の確保または事業の迅速な再建に資するために、労働契約の承継の範囲を限定することができるものとする。

2 1の労働契約の承継の範囲の限定は、雇用の確保または事業の迅速な再建に資する目的に照らし合理的なものでなければならないこと。また、範囲の限定に際しては、当該事業における労働者代表等と譲渡事業主および譲受事業主とが協議を行い、合意するものとする。

3 1の事業の譲渡が法的倒産処理手続で裁判所の許可を必要とするとき、2の協議を経ない事業の譲渡を許可しないものとする。ただし、一定期間内に合意できないときは、裁判所は、労働者代表等の意見を聴取のうえ許可することができるものとする。

八 グループ企業内の事業の移転

1 親子会社、姉妹会社等一定の資本関係を有するグループ企業（以下、「グループ企業」という。）内部での事業の移転については、三の5の労働条件不利益変更期間は、3年とするものとする。

2 グループ企業内の事業の移転については、三の6の移転元事業主の労働債務についての連帯責任期間は5年とすること、また、移転元事業主が消滅している場合は、グループの中核をなす事業主がその責任を負うものとする。

3 グループ企業内における業務の移転にともない「雇用機会を失うもの」が発生した場合には、グループ企業内で雇用確保をはかるものとする。

4 七の1の倒産時の事業の譲渡により、労働契約の承継がなされない労働者の雇用については、グループ企業内で雇用確保をはかるものとする。

5 グループ企業における各事業主は、グループ企業の各労働者代表等が必要に応じて意見交換ができるよう、時間的場所的便宜をはからなければならないものとする。

九 事業主の責務

事業主は、事業組織の再編を行おうとするときは、その雇用する労働者の理解と協力を得るとともに、労働者の雇用と労働条件の改善に資するように努めなければならないものとする。

十 公務への適用

この法律は国および地方公共団体が事業主として行う事業組織の再編に適用するものとし、関連する所要の規定を整備する。

十一 指針等

- 1 厚生労働大臣は、三から九までに定める事項に関し、その適切な実施を図るために必要な指針を定め、これを公表するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、事業組織の再編を行う事業主に対し、雇用の確保その他労働者の保護のために必要な指導及び助言をすることができるものとする。

十二 施行期日

この法律は、○年○月○日から施行するものとする。

十三 その他

この法律は、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」の改正法とし、関連する法令の所要の規定を整備すること