

## 2. 事業譲渡

### (1) 事業譲渡の概要

事業譲渡とは、「一定の経営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の全部または重要な一部を譲渡すること」といわれており、不動産や設備など営業財産の譲渡に加え、それに必要な労働者や取引関係などを含めた事業総体を譲渡することであり、単なる財産譲渡とは区別されています。

事業譲渡には、譲渡会社が事業財産の一部を譲渡する「一部譲渡」と、その全部を譲渡する「全部譲渡」があります。また、新たに別会社を設置し、その別会社に対して事業譲渡を行う「新設譲渡」と、既存の別会社に事業譲渡を行う「吸収譲渡」があります。事業譲渡は特定承継のため、労働契約の承継には、譲受会社と譲渡会社との間で労働契約を承継する旨の合意、さらには承継される労働者の個別の同意（承諾）が必要になります<sup>44</sup>。事業譲渡にあたっては、

- 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が「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」（事業譲渡等指針）に規定されています。

事業譲渡等指針のポイントは以下のとおりです。

#### 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、事前に協議するよう努めることが求められています。

##### ①対象労働者

譲渡会社等が雇用する労働者

##### ②方法

- a) 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協議
- b) ない場合においては労働者の過半数を代表する者との協議
- c) その他これに準ずる方法<sup>45</sup>

により労働者の理解と協力を得るよう努めることが望ましいです。

##### ③協議事項

- a) 事業譲渡を行う背景及び理由
- b) 譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項
- c) 承継予定労働者の範囲
- d) 労働協約の承継に関する事項 等

<sup>44</sup> 事業譲渡における労働契約の承継は、①事業譲渡とは別に譲渡会社に労働者が退職または解雇され、譲受会社が再雇用するタイプ（再雇用型）、②事業譲渡の一環として労働契約を承継させるタイプ（譲渡型）があります。

<sup>45</sup> 名称にかかわらず、労働者の理解と協力を得るために、労使対等の立場に立ち誠意をもって協議が行われることが確保される場において協議することが含まれます。

#### ④開始時期

労働組合等との手続は、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望ましいです。

#### ⑤労働組合法上の団体交渉権との関係と留意点

事業譲渡の対象となる労働者の範囲や、事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関する労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、当該手続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ません。

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あたらなければなりません（団体交渉に必ずべき使用者の判断：p.9）<sup>46</sup>。

### 2) 承継予定者からの承諾

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<sup>47</sup>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望ましいです。

#### ①承継予定労働者との事前協議

譲渡会社等は、承継予定労働者から労働契約の承継の承諾を得るにあたっては、真意による承諾を得られるよう、承継予定労働者に対し、以下の事項等について十分に説明し、承諾に向けた協議を行うことが望ましいです。

- a) 事業譲渡に関する全体の状況（譲渡会社等及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。）
- b) 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及び労働条件（従事することを予定する業務の内容及び就業場所その他の就業形態等を含む。）

譲渡会社等が、承継予定労働者の労働契約に関し、その労働条件を変更して譲受会社等に承継させる場合には、労働条件の変更について承継予定労働者の同意を得る必要があります。

#### ②協議にあたっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定<sup>48</sup>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、譲渡会社等は、当該労働組合と誠実に協議をする必要があります。

<sup>46</sup> 譲受会社に労働組合法上の使用者性が認められ、団体交渉の相手方になる場合もあります。p.9脚注18-19を参照。

<sup>47</sup> 民法第625条第1項（使用者の権利の譲渡の制限等）

<sup>48</sup> 民法第99条（代理行為の要件および効果）

### ③協議開始時期

譲渡会社等は、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事前の協議を行うことが望ましいです。

### ④労働者への情報提供に関する留意事項

譲渡会社等が意図的に虚偽の情報を提供する等により、承継予定労働者から当該労働者の労働契約の承継についての承諾を得た場合には、承継予定労働者によって民法第96条第1項<sup>49</sup>の規定に基づく意思表示の取消しが可能です。また、裁判例の傾向によれば、労働者の承諾（同意）は、労働者の自由な意思にもとづいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要です<sup>50</sup>。その同意を得るためには、以上に述べた情報提供をしっかりと行う必要があります。

### ⑤解雇に関して留意すべき事項

事業譲渡に際しても、労働契約法第16条の規定の適用があり、承継予定労働者が、当該承継予定労働者の労働契約の承継について承諾をしなかったことのみを理由とする解雇等、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に該当する解雇は認められません。

また、事業譲渡を理由とする解雇についても、整理解雇に関する判例法理の適用があり、承継予定労働者がそれまで従事していた事業を譲渡することのみを理由とする解雇等、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に該当する解雇は、労働契約法第16条<sup>51</sup>の規定により認められません<sup>52</sup>。

こうした場合には、譲渡会社等は、承継予定労働者を譲渡する事業部門以外の事業部門に配置転換を行う等、当該労働者との雇用関係を維持するための相応の措置を講ずる必要があります。

### ⑥承継される労働条件

事業譲渡の対象とされた労働者の労働条件については、当然に譲受会社に承継されるわけではないとされており、注意が必要です。

労働契約の承継について、譲渡型をとる場合でも、承継と同時に不利益変更が行われるケースがあります。労働者の不利益変更の同意が承継の条件とされ、その不利益変更に同意しない場合はそもそも承継の対象から外されてしまいます<sup>53</sup>。他方で、不利益変更に同意すれば、承継はされるものの労働条件は不利益に変更されてしまいます。

再雇用型については、労働条件は譲渡先での労働条件は採用時の譲渡先との合意

<sup>49</sup> 民法第96条（詐欺または強迫）

<sup>50</sup> 山梨県民信組事件（最高裁判所平成28年2月19日）

<sup>51</sup> 労働契約法第16条（解雇の無効）

<sup>52</sup> 整理解雇4要件についてp.8

<sup>53</sup> このような条件を付することが許されるか否かが問題となった事案として、勝英自動車（大船自動車興業）事件（横浜地裁平成15年12月16日、東京高裁平成17年5月31日労判898号16頁）があります。

によって決定されることとなります。再雇用時の労働条件に応じなければ採用されずに不承継の不利益を被ることになり、応じれば労働条件の引き下げの効力が発生してしまいます。

就業規則も含め、譲渡会社の労働条件が承継されるように労働組合として協議する必要があります。

#### ⑦労働協約の承継

労働協約についても、譲受会社、譲渡会社、労働組合の合意がなければ、承継されるものとはされていません。労働組合としては、譲受会社との労働協約が当然に承継されるように協議・確認する必要があります。

#### ⑧承継対象となる労働者の選別

承継予定労働者の選定を行うに際し、譲渡会社等又は譲受会社等は、労働組合の組合員に対する不利益な取り扱い等の不当労働行為その他の法律に違反する取り扱いを行ってはなりません<sup>54</sup>。

また、事業譲渡時の労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関し、裁判例<sup>55</sup>においても、労働契約の承継についての黙示の合意の認定や、いわゆる法人格否認の法理、いわゆる公序良俗違反の法理等を用いて、個別の事案に即して、承継から排除された労働者の承継を認める等の救済がなされています。

---

<sup>54</sup> 組合員を不採用とした譲受会社の不当労働行為を認めた事案として、青山会事件（東京高裁平成14.2.27判決）など

<sup>55</sup> 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事案として、Aラーメン事件（仙台高裁平成20.7.25判決）／いわゆる法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めた事案として、日本言語研究所ほか事件（東京地裁平成21.12.10判決）、サカキ運輸ほか事件（長崎地裁平成27.6.16）など

## (2) 労働組合の取り組み

＜会社などの手続き＞	＜労働組合の取り組み＞
○経営による事業譲渡方針の検討	○労使協議会における事前協議 <sup>56</sup> ○譲渡に対する対応方針の決定
○経営による事業譲渡方針の決定 ○事業譲受会社の譲受方針の決定 ○事業譲渡契約の準備	○会社との協議・団体交渉 ・譲渡内容の検討状況 ・労働契約・労働協約の承継等の協議 ・譲受会社を含む3者協議の場の設置 ○3者協議 ・労働契約・労働協約の承継等の協議 ○組合の組織形態などの方針決定
○承継予定労働者との協議（義務）	○労働者の個別同意
○譲渡契約書等の作成・契約成立・開示 ○労働者、労働組合への通知 ○株主総会での事後報告	○譲渡契約書等の確認・点検 ・労使協議事項が反映できているか確認
○事業譲渡の実施・新体制スタート	○譲渡後の雇用・労働条件の点検 ○新会社への交渉の申し入れ ・承継した労働契約・労働協約の確認 ・経営方針等の意見交換

事業譲渡の最大の問題は、譲渡契約次第で雇用や労働条件が左右されるおそれがあることです。前述の会社分割と同様にインサイダー取引<sup>57</sup>対策を講じたうえで、事前協議を徹底する必要があります。

労使協議会等で事業譲渡の目的とそれを必要とする経営的背景、事業譲渡後の譲受会社と譲渡会社の事業展望などについて話し合うことからスタートします。使用者に関係する経営資料を提出させるとともに、十分な説明を求めましょう。人件費の削減のみを目的とする事業譲渡や不採算部門の分離など将来展望のもてない場合などは、この段階で労働組合として反対の意思を明確にし、事業譲渡方針の基本的な見直しを求めましょう。

提案を受け入れる場合、事業譲渡内容を決定する取締役会までに、職場討議を踏まえて事前協議を決着させ、その後に団体交渉で協定化を含む最終決着をはかりましょう。事業譲渡内容を決定する取締役会や譲渡契約承認の株主総会の予定日などは、事業譲渡実施までに労使協議や職場討議を尽くすために十分なスケジュール日程の確保を求めましょう（最低3ヶ月程度は確保することが望ましい）。

事業譲渡先における組合の組織化や組合としての組織対応に要する時間の確保などについては、会社分割と同様の対応が必要です。

以下のチェックリストも参照のうえ組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょ

<sup>56</sup> 事前協議制についてp.3

<sup>57</sup> インサイダー取引についてp.3-4



不当労働行為への対応、ユニオン・ショップ協定の取り扱い、労使協定の取り扱いについても留意しましょう。以下ページのチェックリストも参照ください。

**☑ 企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 (p. 7)**

雇用責任を誰に求め、雇用の場をどう確保するかという視点から、譲渡・譲受会社の関係や全部譲渡か一部譲渡かで異なる対応が必要です。上部団体や弁護士などに相談のうえ、対応することが望ましいといえます。ここでは参考として、一部譲渡を前提に譲渡・譲受会社が実質的に同一とみなせる場合とそうでない場合について、基本的な対応のポイントを整理しておきます。

**1) 譲渡・譲受会社が実質的に同一とみなせる場合**

別会社化など譲渡・譲受会社が実質的に同一とみなせる場合、経営主体は同一と捉えることができます。こうしたケースでは、事業譲渡時の選択的な承継を悪用した解雇や労働条件の一方的な引き下げを無効とする判例<sup>61</sup>がありますので、十分踏まえた対応が必要です。企業グループ内での事業譲渡に際しては、基本的に会社分割に準じた対応をベースにしましょう。

**2) 第三者的会社との間で事業譲渡の場合**

企業グループ外の第三者との間での事業譲渡の場合、「譲受会社は、雇用責任を負わずに譲渡資産のみの取得を目的とし、譲渡会社は、事業譲渡を理由に雇用責任を放棄する」という問題が発生するおそれがあります。そうした事態に陥らないためには、事業譲渡の交渉過程に労働組合として適切に関与していきましょう。

まず、労使協議会等で事業譲渡の目的とそれを必要とする経営的背景、事業譲渡の相手先、事業譲渡後の本体企業の事業見通しなどについて話し合います。できるだけ早い段階で、遅くとも相手企業との基本合意契約が成立するまでに話し合いを開始しましょう。その際、財産譲渡でなく、事業譲渡（会社財産を譲渡する場合には、それに従事する労働者をセットで譲渡すること）であることを必ず確認しましょう。

次に、譲受会社に対し、「事業譲渡の対象となる事業に労働組合が存在し、譲受会社は当該組合との話し合いに応じるべき」旨の申し入れをしましょう（判例では、「近い将来使用者となることが予定されている者」も団体交渉の応諾義務を負い、団交拒否は不当労働行為となるとされています）（団体交渉に必ずべき使用者の判断：p. 9）。そのうえで譲受会社を含む三者（譲受会社に組合があれば四者）で、事業譲渡に伴う雇用や労働条件について話し合う場を設けます。

三者（四者）協議では、事業譲渡の枠組みや人事に関する事項、譲渡後の労働条件などについて誠実な協議を十分に尽くしましょう。実際には、秘密保持や売買金額へ

<sup>61</sup> 譲渡元会社と譲渡先会社の高度の実質的同一性を認め、譲渡先会社による雇用関係の否定は、解雇法理回避のための法人格の濫用として無効であるとして、労働者と譲渡先会社との雇用関係を認めた新関西通信システムズ事件（大阪地裁平6.8.5労判668号）／譲渡元の営業はこれと実質的一体性を有する譲渡先に承継されたとして、譲渡先への労働契約の承継を認めた日進工機事件（奈良地裁平11.1.11労判753号）

の影響などを理由に、協議内容が相当程度限定されることも想定されますが、最低限、以下の点について合意したうえで、事業譲渡が行われるようにしましょう。

- ・事業譲渡の範囲
- ・承継対象労働者の範囲
- ・承継対象労働者の転籍についての同意
- ・労働協約等の承継

なお、事業譲渡に伴い移籍する従業員については、原則として承継することとなりますが、労働契約を一度解約し、改めて譲受会社との労働契約を結ぶという形で移籍が行われる場合があります。その際は、労働条件を維持して承継させる労働者と、新たな労働契約締結により労働条件を不利益変更して承継させる労働者とを使用者が選別したり、承継予定労働者の労働条件の不利益変更<sup>62</sup>等が発生するおそれがあるため、三者（四者）間で確認書を交わしたうえで行いましょう。やむなく雇用確保が困難な場合は、後述する事業所閉鎖に準じた対応を同時に行いましょう（「VI. 事業所の閉鎖・縮小への対応：p. 66～」）。

（参考様式）

- ・事業譲渡に関する労使確認書（p. 74）
- ・事業譲渡に関する三者確認書（p. 75）

### 3. 会社合併

#### （1）会社合併の概要

会社合併とは、2つ以上の会社が契約によって1つの会社になることです。1社が存続し他の会社が解散して吸収される「吸収合併」と、2つ以上の企業が新会社を設立する「新設合併」とがあります。主に他企業との共同による事業の発展や会社再建、事業再編成のためのM&Aなどの手段として活用されています。

消滅会社の財産、労働協約、就業規則や労働契約を含めた一切の権利義務は、存続会社（または新会社）に包括的に承継されます。

合併は包括承継であるため、承継される労働者の労働契約、労働条件はそのまま維持され、合併先の会社に承継されます。会社を解散して合併する場合であっても、使用者が労働条件を維持して承継される労働者と、新たな労働契約締結により労働条件を不利益変更して承継させる労働者とを選別したり、一方的に労働条件を変更することはできません<sup>63</sup>。

---

<sup>62</sup> 労働条件の不利益変更について（労働契約法第9、10条） p. 9

<sup>63</sup> 労働条件の不利益変更について（労働契約法第9、10条） p. 9