

✓ 良好な労使関係の構築が重要!

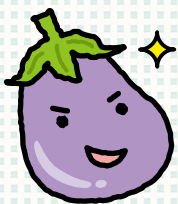
労働組合の  
ための

# 組織再編・ 倒産対策 ハンドブック



日頃の備えが重要!  
よりよい労使関係こそが職場を守ります

良好な労使関係を積み上げることで、  
倒産を未然に防ぐこともできます!



組織再編・倒産の流れを把握し、  
スピーディーな対応をはかりましょう!



## はじめに

近年、会社分割、合併、事業譲渡や株式譲渡などの手法を使って企業組織を再編する動きが活発化しており、事業所の閉鎖・縮小や企業倒産も後を絶ちません。企業組織再編等が発生した際、労働組合には、会社と対等な立場で交渉できる権利を行使のうえ、労働者の雇用とくらしを守る重要な役割があります。

企業組織再編等についての会社提案を受けてからの対応はもちろん、健全な経営状況を保つためにも、情報収集や経営分析にもとづく労使協議、さらには労働協約の整備・拡充など、日常的に良好な労使関係を構築する取り組みが重要です。

本ハンドブックは、連合「モデル労働協約指針 企業組織再編と倒産・再建への対応のポイント編」（以下「ポイント編」）のエッセンスをまとめたものです。「ポイント編」と合わせて活用いただくことで、すべての労働組合の取り組みの一助となることを期待します。

「ポイント編」は、初版策定（2001年10月）以降、今日までの企業組織再編や倒産・再建に関する主要な法改正等を踏まえた修正とともに、事前の備えや日常的な組合活動の重要性、労働組合としての取り組むべき項目のチェックリストを新設し、2023年4月に全面改訂を行いました。

「ポイント編」全体版はコチラ ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_point.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_point.pdf)



## 目次

<b>01</b>	<b>日常的な組合活動の重要性</b> .....	<b>P.3</b>
<b>02</b>	<b>企業組織再編・倒産・再建への対応（総論）</b> .....	<b>P.4</b>
<b>03</b>	<b>会社分割</b> .....	<b>P.8</b>
<b>04</b>	<b>事業譲渡</b> .....	<b>P.10</b>
<b>05</b>	<b>会社合併</b> .....	<b>P.12</b>
<b>06</b>	<b>株式買収</b> .....	<b>P.14</b>
<b>07</b>	<b>持株会社</b> .....	<b>P.15</b>
<b>08</b>	<b>企業倒産</b> .....	<b>P.16</b>
<b>09</b>	<b>破産</b> .....	<b>P.18</b>
<b>10</b>	<b>会社再建</b> .....	<b>P.21</b>
<b>11</b>	<b>会社更生</b> .....	<b>P.22</b>
<b>12</b>	<b>民事再生</b> .....	<b>P.24</b>
<b>13</b>	<b>事業所の閉鎖・縮小への対応</b> .....	<b>P.26</b>



# 01 日常的な組合活動の重要性

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_02.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_02.pdf)



日頃の組合活動ではどのようなことに気をつければよいのでしょうか？ また、雇用・労働条件にかかわる会社提案に対して、どのように臨めばよいのでしょうか？



日常的な組合活動を通じて、労使相互の信頼にもとづく対等な労使関係を構築することで、早期の情報収集や事前協議の徹底などの必要な対策の前倒しにつながります。また、雇用・労働条件にかかわる会社提案があった場合、「雇用削減や労働条件の低下を伴う経営施策の実施を未然に防ぐこと」「やむなく実施される場合でも影響を最小限に止めること」を重視して対応しましょう。



日常的に良好な  
労使関係をつくって  
おくことが  
何より重要です

## 1 | 労働組合の取り組みのポイント

労使協議体制の確立、経営分析の強化、事前協議制の確立・徹底の観点から、日常的な組合活動を点検しておきましょう。

### 1 労使協議制の確立

労働協約にもとづいて労使協議会などを設置して定期的を開催する



### 2 経営にかかわる情報の収集・分析

日頃から経営情報の収集に努め、労働組合として分析を行う



### 3 事前協議制の確立

組織再編などの重要施策は、労働組合の同意なく実施しないことを労働協約で明確にする



上場企業でインサイダー取引防止を口実に事前協議を拒否されないように、労使の守秘義務等を定めておく



### 4 労働協約の整備・拡充

労働契約や就業規則より効力の強い労働協約を整備し、雇用や労働条件に関する重要事項が使用者に一方的・恣意的に決められないようにする



締結後も、協約内容の周知徹底や職場点検活動を進める



### 5 企業グループ労使協議制

企業グループ労使協議制の導入に段階的に取り組む





# 02 企業組織再編・倒産・再建への対応(総論)

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_06.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_06.pdf)



## 企業組織再編等における対応全般について、何を重視して取り組めばよいのでしょうか？



企業組織再編等の計画立案段階から時宜を得た適切な対応を行うことで、新組織への移行までに雇用や労働条件等の基本的な事項を労使協議で決着させることが重要です。

雇用や労働条件に関わる会社施策の提案の予兆を早期に察知し、その段階から速やかに上部団体などに相談しましょう。

会社の対応が不当であれば、毅然とした対応が必要となります



## 1 | 労働組合の取り組みのポイント

解雇権の濫用や労働条件の不利益変更などについて、関連法令、整理解雇4要件などの判例を十分に理解したうえで、不当な解雇や労働条件の引き下げなどが行われないよう注視し、必要に応じて意見・提案を行いましょ。

### 1 不当労働行為への対応

不当労働行為に対しては、争議権行使も視野に断固たる姿勢で対峙する



会社が態度を変えない場合は、労働委員会への救済申し立ても検討する



### 2 ユニオン・ショップ協定の取り扱い

過半数要件を満たしているか、効力の範囲はどこまでかなどを確認する



新会社などでの組織拡大・点検、合併の場合は組織統合も検討する



### 3 労基法などにもとづく労使協定の取り扱い

再編後も事業場の同一性があれば、労使協定が引き続き有効であることを確認する



### 4 団体交渉に応ずべき使用者性の判断

雇用主以外でも、労組法上の使用者と認められる可能性があるため、次のような場合に当てはまらないか確認する

- ・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え同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合
- ・近接した時期に、組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に







# 企業組織再編や企業倒産手続にはどのような種類があるのでしょうか？ 類型ごとにどのような特徴があるのでしょうか？



企業の組織再編や倒産手続には、いくつかの類型や手法があります。

## ■企業組織再編について

企業組織再編には、「合併」「事業譲渡」「会社分割」「株式買収」などがあります。「合併」や「会社分割」では、もとの会社の権利義務（労働契約を含む）は、存続会社等（合併）や承継会社等（会社分割）に引き継がれることとなります（包括承継）。一方で、「事業譲渡」では特定の事業を他社に譲り渡すことから、当事者で合意された範囲内での権利義務が引き継がれないこととなります（特定承継）。

## ■企業倒産手続について

企業倒産手続は、会社を解散して資産等も清算する「清算型」と、事業を継続しながら再建をめざす「再建型」の2つがあります。「清算型」の代表は「破産」であり、裁判所が関与する公平かつ透明な手続です。「再建型」には、主に大企業を対象とする「会社更生」と、主に中小企業を対象とする「民事再生」があります。



## ポイント編には各種様式集を掲載しています！！

ポイント編には、裁判所の手続関係書類や、労使協定の様式などを多数掲載しています。ここでは、破産などの際に労働債権を確保するために行う「債権差押」の申立書を掲載しています。

債権差押命令申立書

〇〇地方裁判所 民事部御中

〇〇年〇〇月〇〇日  
債権者代理人 弁護士 〇〇 〇〇

当事者の表示

- 担保権
- 被担保債権
- 請求債権
- 仮差押債権

} 別紙のとおり

債権者は 債務者に対して別紙請求債権目録記載の債権を有するが、別紙担保権目録記載の労働契約にもとづく労働債権の先取特権にもとづき、債務者が第三債務者に対して有する別紙差押債権目録記載の債権の差押命令を求める。

その他の様式はコチラ ▶▶▶  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_70.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_70.pdf)



裁判所の手続書類は、様式や作成方法が細かく決められています。ポイント編も活用してしっかりチェックしましょう。





## 企業組織再編の全体像（権利義務の承継の違いと発生する問題）

形態	事業の移転			株式の移転
	合併	事業譲渡	会社分割	株式買収
承継の方法	<p><b>【包括承継】</b> 全ての権利義務が存続会社（または新設会社）に承継される。</p>	<p><b>【特定承継】</b> 譲渡会社と譲受会社間の合意の範囲で権利義務が承継される。</p>	<p><b>【部分的包括承継】</b> 分割契約書（または分割計画書）に記載の権利義務がすべて承継され、記載がないと承継されない。</p>	<p>実質的な経営者（親会社）の交代が生じうる。</p>
雇用の承継	<p>雇用は、存続会社等にすべて承継される。</p>	<p><b>譲渡会社と譲受会社間で承継対象に合意した労働者のみが承継。</b> 原則として譲受会社に雇用承継を求められない。ただ認められる事案もある。</p>	<p>分割契約書等に記載のある労働者は、承継される。承継事業の主従事者でありながら、記載のない労働者は異議申出により承継される。</p>	<p>雇用（労使）関係に変化はないはずだが、新経営陣が整理解雇・雇止めや労働条件の切下げ等のリストラを実行する恐れがある。雇用承継の問題は生じず、拒否権も想定されない。</p>
労働者の拒否権等	<p>想定されない。</p>	<p>雇用の承継には労働者の同意が必要（民法 625 条）。 <b>労働者は、承継を拒否できる。</b></p>	<p>承継事業の主従事者でない労働者は、分割契約書（分割計画書）に記載されても、<b>異議申出により分割会社に残ることができる。</b></p>	
労働条件	<p>退職金・年金を含む労働条件はそのまま承継。 <b>合併前後に、労働条件調整・統一、切り下げ問題が起こりうる。</b></p>	<p>両者間で労働条件の合意がなければ、譲受会社の労働条件が適用される。 退職金の清算処理・通算処理の選択、年金の統合問題が起こる。</p>	<p><b>労働条件（退職金・年金を含む）はそのまま承継され、その一方的切下げは不可。</b> ただし、分割後時間経過により労働条件切下げが起こりがち。</p>	



事業再編に乗じて、労働協約の破棄や、一方的な労働条件の引き下げがなされないよう、労使協議を徹底しましょう





## 倒産手続の全体像

	私的整理	法律上の倒産手続			
		特別清算手続	破産	民事再生	会社更生
	清算・再建型	清算型		再建型	
制度	債権者との個別交渉等で債務を減らす方法。	会社法に基づく倒産手続で、清算人が清算事務を行い、破産手続よりも簡易にすべての財産を清算する方法。	<b>会社等は解散し、破産管財人が清算事務を行い、すべての財産を分配して清算する方法。</b>	主として中小企業等を対象に、 <b>原則、それまでの経営者が事業経営を継続しながら再建をめざす方法。</b>	主として大企業を対象に、 <b>管財人が更生会社の事業経営と財産の管理処分を行いながら再建をめざす方法。</b>
特徴	支払の原則は民法や商法の規定による。	株式会社にのみ適用される。会社が選任した清算人が裁判所の監督の下で手続を進める。	適用対象の限定はない。裁判所等が監督し、破産管財人を選任する。	適用対象の限定はない。裁判所等が監督する。	株式会社にのみ適用される。裁判所が監督し、管財人を選任する。
手続の特色	<ul style="list-style-type: none"> <li>・裁判所等の監督がなく、スピーディーな解決がはかれる。</li> <li>・場合によっては、“早い者勝ちの回収”になる可能性がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・破産よりも手続が簡単で、事案ごとに柔軟な換価・分配が可能。</li> <li>・一定数以上の債権者の同意がなければ、協定を可決できず、特別清算を終了できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>裁判所の監督があるので公平かつ透明な手続。</b></li> <li>・手続が終わるまでに時間がかかる場合も多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>手続に拘束される関係者の範囲を限定するので、簡易迅速。</b></li> <li>・無担保債権者の権利のみを制約するので、手続の効力が弱い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>すべての利害関係者を拘束するので抜本的な再建計画の策定が可能。</b></li> <li>・手続が複雑かつ厳格なので時間と費用がかかる。</li> </ul>

### 解説

#### 私的整理とは？

- 私的整理は、裁判所が関与する法的手続と異なり、個別交渉などにより裁判外で進められます。後継者がいない、将来的に事業継続が困難など、経済的に破綻していない場合も利用されます。法的整理よりも費用がかからず解決が可能です。裁判外手続には強制力がないため債権者の合意が必要です。また債務者（会社）による財産隠しや、特定の債権者の抜け駆けなどの不公平が生じる懸念もあり、十分に注意が必要です。
- 会社を解散して債権者と資産・財産の分配について交渉を行う清算型、事業継続のため債権者に債権放棄や減免を求める交渉を行う再建型に分けられます。再建型の場合は個別交渉の内容が外部からは見えないため、法的拘束力はありませんが公平性や透明性を担保するためにルール（準則型私的整理）が設けられており、これを利用するのが一般的です。



# 03 会社分割

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_14.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_14.pdf)



会社の部門が独立して新会社が設立されたり、別会社に吸収されたりするとき、雇用や労働条件はどのように決まるのでしょうか？



会社分割時には、労働者保護をはかるために必要な手続き(①～③)が法律(労働契約承継法)で定められており、分割契約・計画にもとづき、労働契約や労働協約などが包括的に分割先の会社に承継されます。

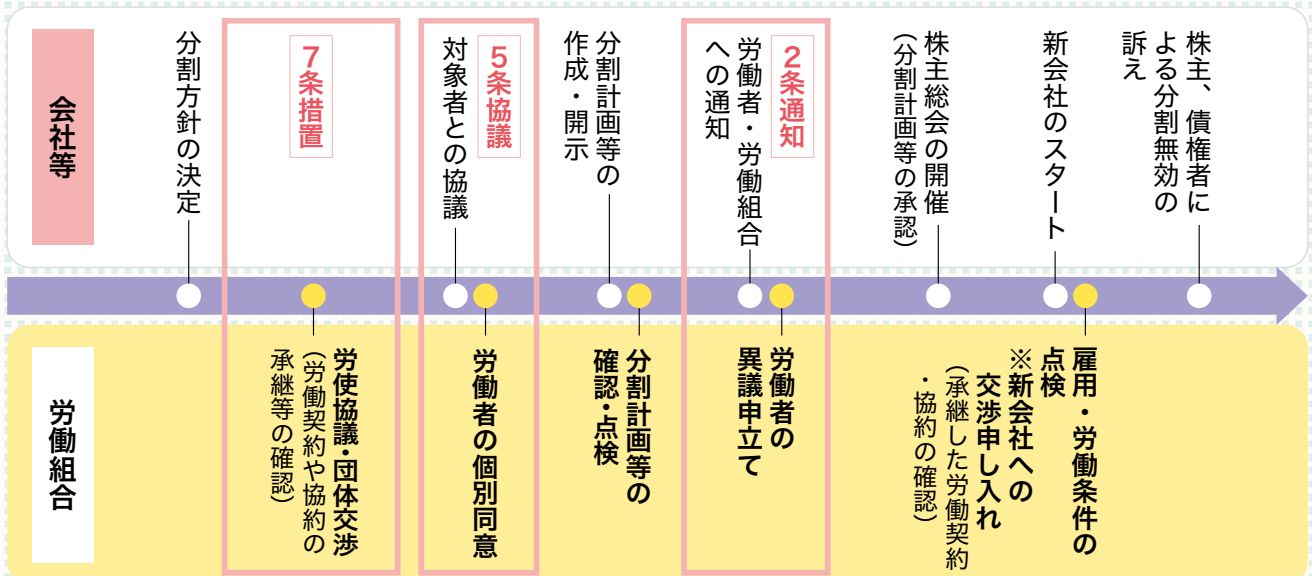
- ①労働者の理解や協力を得る努力
- ②労働組合等への通知
- ③労働者に異議申出の機会を設けること

## 解説

### 会社分割とは？

- **株式会社(または合同会社)が、ある事業の全部または一部を承継会社・設立会社に承継させる制度**です。
- 既存の会社(承継会社)に吸収させる「吸収分割」や、新しく会社(設立会社)をつくる「新設分割」があります。

## 1 会社分割の主な流れ



※効力発生前に申し入れることもあり得る



## 2 | 労働組合の取り組みのポイント

会社分割の提案を受けたら、労使協議等で分割の目的とそれを必要とする経営的背景、分割後の分割会社と承継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。

### 1 人件費の削減のみを目的とする分割など将来展望のもてない場合

反対の意思を明確にし、基本的な見直しを求める



### 2 分割提案を受け入れる場合

職場討議を踏まえた事前協議の実施（団体交渉で協定化）  
 余裕あるスケジュール設定が重要（最低3ヶ月程度）



#### ① 事前協議で最低限詰めておくこと

- ① 分割の枠組みに関する事項
- ② 人事に関する事項
- ③ 分割会社の労働条件など
- ④ 従業員への労使対応

#### ② 組合組織のあり方

- 組織方針と組織事情を踏まえあり方を決定する必要



法的手続が適切に行われるよう、労働組合としてしっかり取り組みましょう

Point

### 労働契約の承継にあたって必要な手続(概要)

#### (1) 労働者の理解と協力を得る努力（7条措置（承継法7条））

対象者	分割会社が雇用する全ての労働者
時期/方法	5条協議開始前まで/過半数組合等との協議
内容	会社分割の背景・理由、主従事労働者の判断基準など

#### (2) 対象労働者との協議（5条協議（商法等改正附則5条））

対象者	①承継事業に従事している労働者 ②従事していないが分割契約等に承継する定めのある労働者
時期/方法	2条通知をすべき日まで/労働組合を代理人として協議可
内容	承継後に働く会社の概要、主従事労働者の考え方など

#### (3) 労働者・労働組合への通知（2条通知（承継法2条））

対象者	①主従事労働者 ②承継会社等に承継される労働者
時期/方法	分割契約等を承認する株主総会の2週間前の前日まで/書面交付（義務）
内容	会社分割に関する事項、異議の申出期限日など

keyword

#### ▶ 主従事労働者

分割契約等の締結日に、承継される事業に専ら従事している労働者。事業に従事する時間、役割等を総合的に判断して決定する。

コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



# 04 事業譲渡

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_26.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_26.pdf)



## 会社が事業を譲渡したとき、譲渡された事業で働く労働者の雇用や労働条件はどうなるのでしょうか？



事業譲渡の場合、譲渡契約の内容次第で、労働者の雇用や労働条件が大きく変わってしまう可能性があります。労働組合として事前の協議を徹底することが必要です。

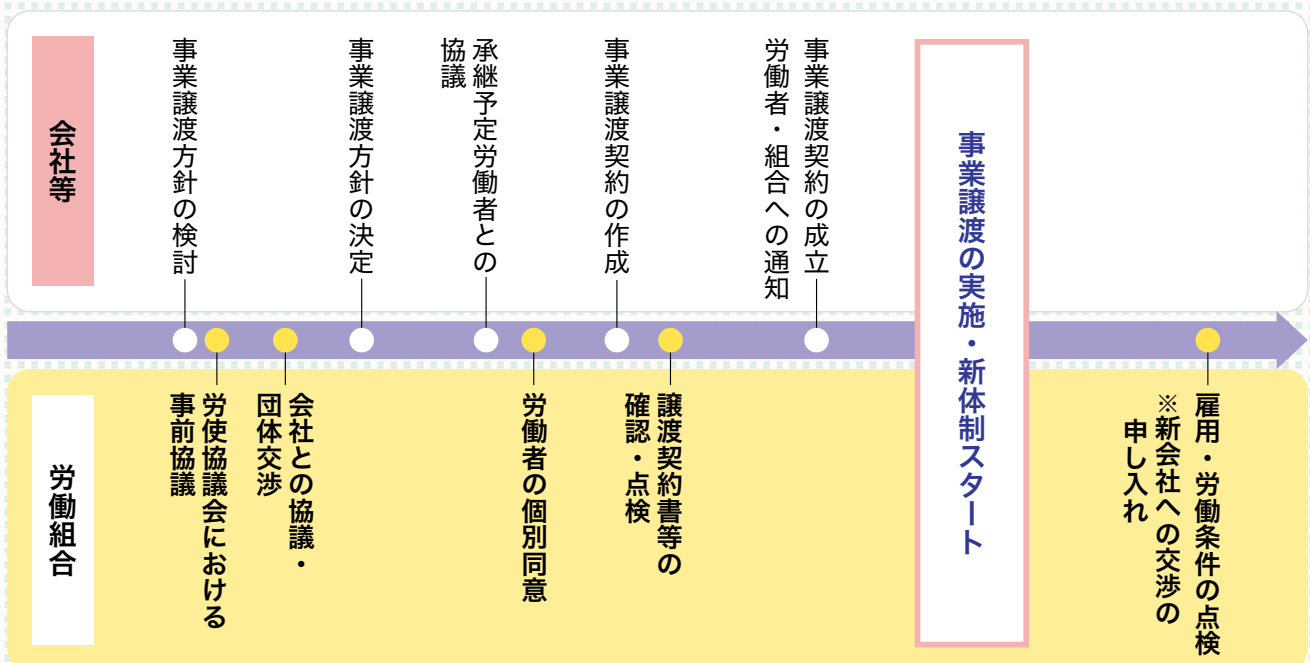
その際、厚生労働省の定めた「事業譲渡等指針」を踏まえた対応が行われているか必要に応じて確認しながら取り組みましょう。

### 解説

#### 事業譲渡とは？

- **会社の不動産や設備などの営業財産や、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**です。事業財産の「一部譲渡」や「全部譲渡」、別会社を設置する「新設譲渡」、既存の別会社への「吸収譲渡」があります。
- 労働契約については、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、また**承継される労働者の個別の同意（承諾）が必要**になります。

## 1 事業譲渡の主な流れ



※効力発生前に申し入れることもあり得る



## 2 | 労働組合の取り組みのポイント

事業譲渡の提案を受けたら、労使協議等で譲渡の目的とそれを必要とする経営的背景、譲渡後の譲渡会社と譲受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。

### 1 人件費の削減のみを目的とする譲渡など将来展望のもてない場合

反対の意思を明確にし、基本的な見直しを求める



### 2 事業譲渡の提案を受け入れる場合

職場討議を踏まえた事前協議を実施する（団体交渉で協定化）  
余裕あるスケジュール設定が重要（最低3ヶ月程度）

#### ① 事前協議で最低限詰めておくこと

- ①事業譲渡の枠組みに関する事項
- ②人事に関する事項
- ③譲渡後の労働条件など
- ④従業員への労使対応

#### ② 組合組織のあり方

- 組織方針と組織事情を踏まえあり方を決定する必要

“譲渡契約”で  
雇用や労働条件も  
決まるため、  
事前協議で  
詰めておくことが  
重要です



### 3 一部譲渡の場合の留意点

#### ① 譲渡・譲受会社が同一とみなせる場合

解雇や労働条件の一方的な引き下げがないよう対応する



#### ② 第三者的会社との間での譲渡の場合

譲受会社に労働組合との話し合いに応じるよう申し入れる



Point

### 「事業譲渡等指針」とは？

厚生労働省の「事業譲渡等指針」では、事業譲渡等の円滑な実施や、労働者保護の助けになるよう、会社等が留意すべき事項が定められています。

#### (1) 労働組合等との事前の協議

- 過半数組合等と「事業譲渡の背景・理由、承継予定労働者の範囲など」を協議し、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。

#### (2) 承継予定者からの承諾

- 譲渡会社等は、「事業譲渡に関する全体の状況」「今後勤務する譲受会社等の概要」を十分に説明し、協議を行うことが望ましいです。
- 労働者の承諾は、労働者の自由な意思にもとづく認められる合理的な理由が客観的に存在する必要があります。虚偽の情報にもとづく承諾は、意思表示の取消しが可能です。

コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



# 05 会社合併

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_33.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_33.pdf)



## 会社が合併される時、雇用や労働条件はどうなるのでしょうか？



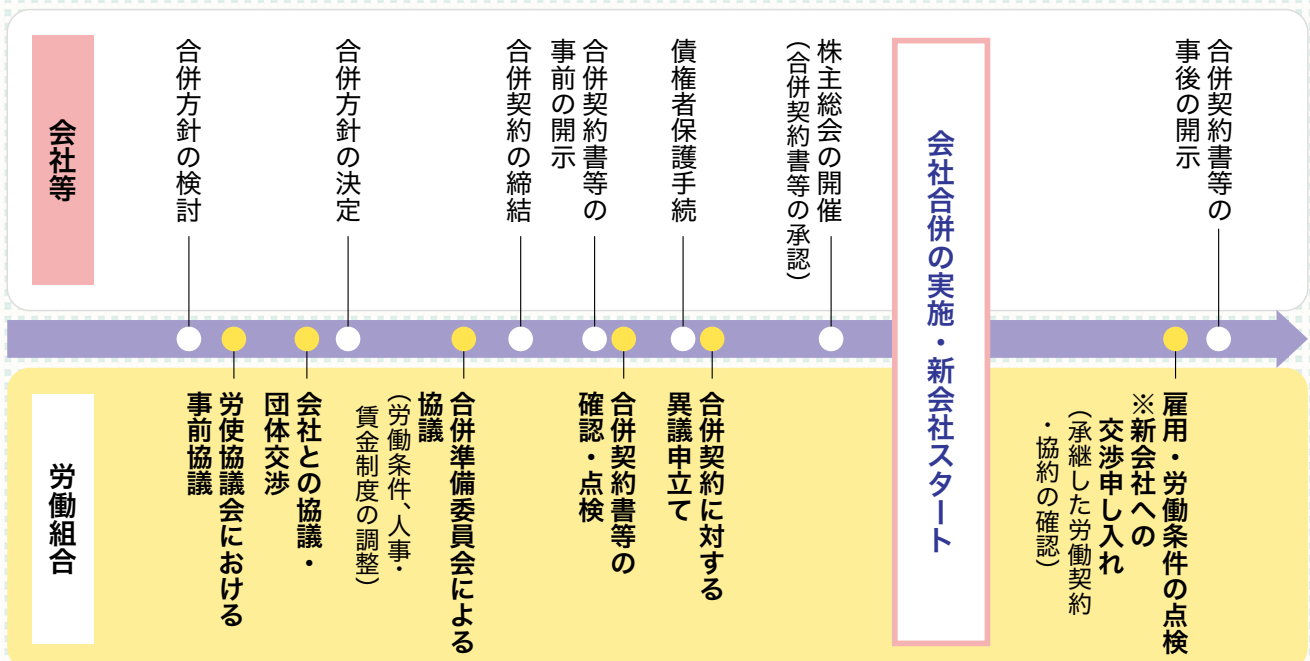
合併によって消滅することになる会社の財産や雇用などは存続する会社（または新設会社）にすべて引き継がれることとなります。ただし、合併に乗じて、使用者が労働条件の不利益変更を行おうとする場合もありますので、労働組合として事前協議などの対応を徹底することが必要です。

### 解説

#### 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」、2つ以上の企業が新会社を設立する「新設合併」があります。
- 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（または新設会社）に包括的に承継されます。

## 1 会社合併の主な流れ



※効力発生前に申し入れることもあり得る



## 2 | 労働組合の取り組みのポイント

会社合併の提案を受けたら労使協議等で合併の目的とそれを必要とする経営的背景、合併後の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。

### 1 人件費の削減のみを目的とする合併など将来展望のもてない場合

反対の意思を明確にし、基本的な見直しを求める



### 2 合併提案を受け入れる場合

職場討議を踏まえた事前協議を実施する（団体交渉で協定化）  
余裕あるスケジュール設定が重要（最低3ヶ月程度）

※合併予定の労使が共同で合併準備委員会を設置する方法もある

#### ① 事前協議で最低限詰めておくこと

- ①合併の枠組みに関する事項 ②人事に関する事項
- ③合併会社の労働条件など ④従業員への労使対応

#### ② 組合組織のあり方

- 組織方針と組織事情を踏まえあり方を決定する必要



合併後に労働条件等に関して話し合う場を設ける



### 3 合併相手先に労働組合がある場合

労働組合間の合意を前提に、労働協約、労働条件や人事・賃金制度の統一に向けて対応する



Point

### 会社合併に関する「事業譲渡等指針」の定め

厚生労働省の「事業譲渡等指針」では、合併についても円滑な実施や、労働者保護の助けになるよう、会社等が留意すべき事項が定められています。

- 合併における権利義務の承継の性質は、いわゆる包括承継であるため、合併により消滅する会社等との間で締結している労働者の労働契約は、合併後存続する会社等又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。

コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



# 06 株式買収

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_35.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_35.pdf)



## 会社の株式が買収されるだけでも、労働者に何か影響があるのでしょうか？



雇用そのものには直接的な影響はありませんが、経営者の実質的な交代によって経営方針などが変わり、労働条件の不利益変更や希望退職の募集等のリストラ策が提案される可能性があります。労働組合として、事前協議などの対応を徹底することが必要です。

### 解説

#### 株式買収とは？

- M & A の一手法であり、対象企業の株式のすべて、または経営を支配するに足りる数を取ることにより、対象企業の経営権を取得することです。
- 株式買収により、実質的な経営者の交代が生じる可能性があります。

## 1 | 労働組合の取り組みのポイント

株式買収に乗じて、使用者が一方的なリストラ策を強行する場合もあるため、労働組合として可能な限り早期に協議等を行う必要があります。

職場討議を踏まえた事前協議を実施する（団体交渉で協定化）  
余裕あるスケジュール設定が重要（最低3ヶ月程度）

### ① 事前協議で最低限詰めておくこと

- ①買収の枠組みに関する事項    ②人事に関する事項
- ③買収会社の労働条件など      ④従業員への労使対応



### ② 組合組織のあり方

- 組織方針と組織事情を踏まえあり方を決定する必要

経営にかかわる情報の収集・分析を行う



株式買収の対象となる側の労働組合は、できるだけ早期に団体交渉を申し入れる（買収後の会社が分かっている場合は、その会社を含む）



株式買収を行う側の労働組合は、計画の取り止めや修正が可能なタイミングで早期に事前の十分な説明や協議を求める





# 07 持株会社

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_39.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_39.pdf)



## 持株会社（ホールディングスカンパニー）化したとき、労働者や労使関係に何か影響があるのでしょうか？



持株会社は、子会社の株主総会の議決権を背景に強い影響力を持つことになり、経営方針の決定、事業計画や予算のチェックなどを通じて、子会社の労働者の雇用や労働条件、労使関係にも大きな影響を与えることになります。

労働組合として、使用者の範囲を広く捉えて対応する必要があります。

解説

### 持株会社化とは？

- 持株会社（親会社）の設立等を行い、その親会社が株式所有を通じて子会社の事業経営を支配するようになることです。
- 自らも事業を行いつつ他の会社の株式を保有する「事業持株会社」、もっぱら子会社の支配を目的とする「純粋持株会社」があります。

## 1 | 労働組合の取り組みのポイント

労働組合として、持株会社（親会社）とも団体交渉等を行い、人事制度や労使関係など幅広い問題への対応をはかる必要があります。

### 1 労働条件について

持株会社（親）や子会社との労働条件が同一でない場合には、格差の是正や、事業特性を踏まえて合理的なものとなっているか確認する



### 2 人事制度について

採用方式、親・子会社間の異動方式（配転・出向・転籍）を確認する



子会社が支払能力を失った場合における親会社の責任を明確化する



### 3 労使関係について

統一交渉または個別交渉など団体交渉の方式をどうするか決定する



持株会社との団体交渉権を確立する。持株会社が応じない場合は、労働委員会などで争うことも検討する



労働協約の締結の仕方（統一または個別）を協議して決定する





# 08 企業倒産

更に詳しく知りたい方はコチラ ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_43.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_43.pdf)



会社が倒産しそうなとき、実際に倒産したときは賃金や退職金はどうなるのでしょうか？  
雇用はどうすれば守られるのでしょうか？



平時からの備えが最も大切ですが、もし倒産の予兆が見えた際には、倒産回避の対策や倒産した場合に備えた労働債権の確保対策などが重要です。

また、実際に倒産した場合には、労働組合として未払賃金等のもとになる会社に残された財産を保全することが重要です。

## 解説

### 企業倒産とは？

- **企業経営が行き詰まり、弁済すべき債務が弁済できなくなった状態のこと**です。手形等の不渡りの発生や裁判所への破産申し立てなどによって倒産が起こります。



### keyword

#### ▶ 労働債権

①労働の対価として労働者に支払われるべき未払賃金、②労働協約や就業規則等に定めのある（慣行でも可）一時金や退職金、③解雇予告手当などのこと。

#### ▶ 一般先取特権

債務者の財産の全部から優先的に弁済が行われる権利のこと（民法 306 条）。共益の費用、雇用関係、葬式の費用、日用品の供給が該当。

#### ▶ 中退共（中小企業退職金共済制度）

中小企業のための国の退職金制度。事業主が中退共と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付。従業員が退職したときは、その従業員に中退共から退職金が直接支払われる。



# 1 | 労働組合の取り組みのポイント

労働組合は、手続きの進捗状況に応じて、労働債権（および支払原資）の確保と早期支払いのために必要な取り組みを行いましょよう。

## 1 日常的な備え

日頃から信頼にもとづく対等な労使関係を構築し、労使協議などを通じて経営状況や見通しなどの的確な状況把握を行う



組合としての対策を講じておく

- 労働債権等の把握のための資料準備、不当労働行為への対応、労働協約の締結など



退職金の外部保全のため、中退共や企業年金などを導入する



任意での労働債権の保全ができない場合、裁判所を通じて一般先取特権による差押えを検討する



## 2 倒産の予兆が見えた時の対策

倒産回避の対策を行う

- 経営状態の把握・分析、労使協議・団体交渉の実施、会社施策への対応など



労働債権確保のための準備を行う

- 会社資産や税・社会保険料の支払状況の確認、弁護士等との連携、会社資産の組合への譲渡を含む事前の労使協議など



## 3 倒産した時の取り組み

残された財産の早期保全を行う

- 他の債権者の動きを把握した上で、労働組合として、差押・仮差押の申立て、財産保全等の協定締結などを実施



未払賃金立替払制度の活用を検討する

- 労基署に相談して「未払賃金立替払制度」（P.20 参照）の活用を検討



やむなく倒産してしまう場合には、迅速な差押・仮差押など財産を保全する取り組みが重要です

コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



# 09 破産

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_49.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_49.pdf)



## 会社が破産したとき、賃金や退職金はどうなるのでしょうか？ また、どうすれば確保できるのでしょうか？



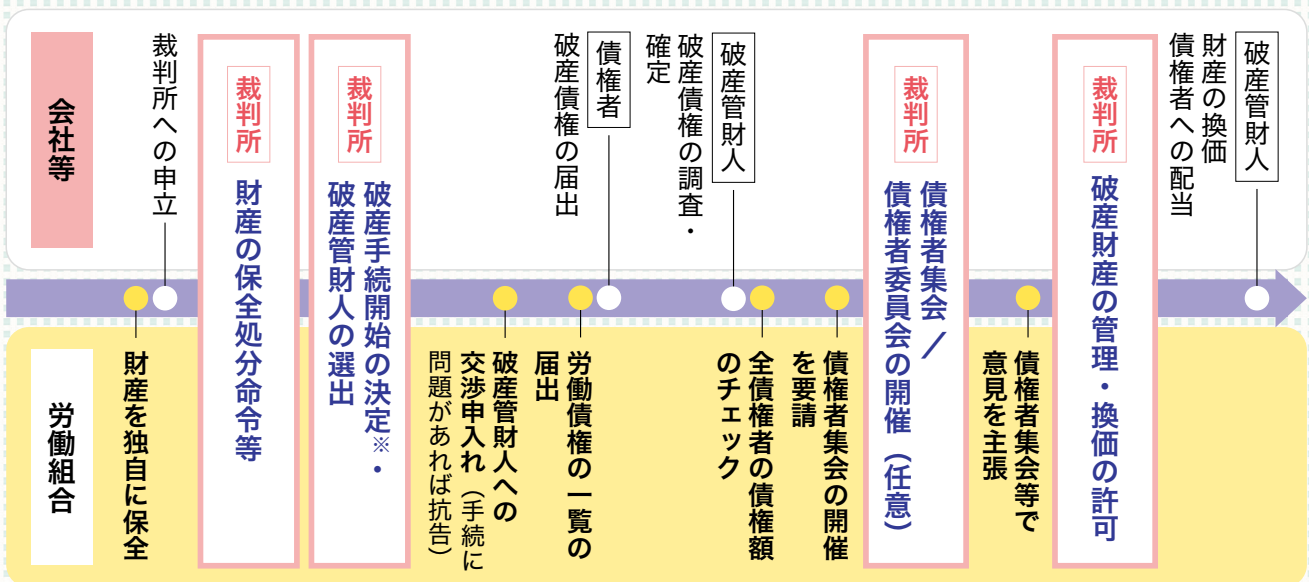
抵当権などの担保権を除いて、破産後の残された財産の中で、賃金などは他の債権よりも優先的に支払われます。しかし、残された財産は少ない場合が多いため、労働組合として早めに原資を確保することが重要です。

### 解説

#### 破産とは？

- 会社が経済的に破綻し、取引先等への支払いができない状態になった（＝倒産した）場合に、**会社のすべての財産を債権者に分配して清算する法的な手続**のことです。
- 手続後には、その会社自体が消滅し、資産や負債もなくなります。

## 1 破産手続の主な流れ



※破産開始手続開始後、必要に応じて未払賃金立替払制度の活用も検討しましょう



#### keyword

- ▶ **破産管財人**  
財産の調査・管理・処分、債権者への配当など破産手続で中心的な役割を果たす者。弁護士である場合が多い。
- ▶ **換価**  
資産や財産を金銭化すること。



## 2 | 労働組合の取り組みのポイント

労働組合は、手続の進捗状況に応じて、労働債権（および支払原資）の確保と早期支払のために必要な主張を行いましょう。

### 1 会社資産と負債に関する破産管財人との協議

会社資産の評価状況や、評価額に対する考え方の確認

破産管財人と協議の上で資産の取扱いを決定する

### 2 「未払賃金立替払制度」を利用した労働債権の確保

「未払賃金立替払制度」の活用を検討する

### 3 債権者集会（債権者委員会）への参加、必要な主張を行う

労働組合・組合員も含む債権者に手続の進捗の情報提供がされたか

重要事項について意思決定を行うため、労働債権確保の主張を行う

債権者集会等が開催されない場合には、開催を求める

### 4 労働債権の中間配当の要請

配当するに適切な労働債権があれば、破産管財人に要請する



破産管財人との協議や、労働債権確保のための債権者集会でしっかりと主張を行いましょう

Point

### 現状の倒産手続に関連する債権等の優先順位

優先順位	種別	内容
高 ↓ 低	1	取戻権 第三者所有の財産の引渡しなど
	2	別除権 抵当権などの担保権
	3	財団債権 管財人の報酬、一部の労働債権（破産前3か月間の未払賃金）
	4	優先破産債権 一般先取特権（上記3以外の労働債権など）
	5	普通破産債権 貸付金、売掛金など
	6	劣後的破産債権 破産後の利息・損害金など

コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



## 債権者集会（債権者委員会）とは？

- 債権者集会とは、破産債権者の意向を反映させるために設けられる破産手続における組織のことです。債権者集会は、裁判所が指揮し、決議は出席破産債権者の過半数の同意によって行われます。2005年の破産法改正で任意開催とされました。
- 債権者委員会とは、破産債権者により構成された委員会です。次の要件を満たす場合には、裁判所が破産手続への当該委員会の関与を承認することができます（破産法第144条1項）。
  - ①委員の人数が3人以上10人以下、
  - ②破産債権者の過半数が委員会の手続関与に同意していること、
  - ③委員会が破産者全体の利益を適切に代表していること。
 なお、民事再生法や会社更生法にも債権者委員会の定めがあります。

## 未払賃金立替払制度とは？

- 賃金支払確保法にもとづき、企業倒産に伴い賃金が支払われないまま退職した労働者に対し、国がその賃金の一部を事業主に代わって立替払を行う制度です。

### (1) 制度を利用するための要件

#### 〈事業主にかかる要件〉

- ① 労災保険の適用事業の事業主であり、かつ、1年以上事業を実施していること
- ② 倒産していること（法律上の倒産（裁判所による）、または事実上の倒産（事業活動を停止しており、再開見込・賃金支払能力がないこと（中小企業事業主のみ、労働基準監督署長の認定が必要））

#### 〈労働者にかかる要件〉

- ① 破産手続開始等の申立ての6か月前の日から2年間に退職していること
- ② 未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等の証明（事実上の倒産：労基署長が確認）があること
- ③ 破産手続開始の決定等（事実上の倒産の認定）の日の翌日から2年以内に立替払請求が行われていること

### (2) 立替払される金額

未払賃金総額の8割（限度あり）

退職日における年齢	未払賃金総額の限度額	立替払の上限額
45歳以上	370万円	296万円
30歳以上45歳未満	220万円	176万円
30歳未満	110万円	88万円



# 10 会社再建

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_55.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_55.pdf)



会社の再建をめざすことになった場合、賃金や退職金が払われなかったり、減ったりすることはないのでしょうか？雇用は継続されるのでしょうか？



賃金などの労働債権、雇用継続をないがしろにした再建計画（再生計画、更生計画）もありえます。労働債権の確保が再建の大前提であることを踏まえ、労働組合として、計画の策定に積極的に関与することが重要です。

## 解説

### 会社再建とは？

- 経営危機に陥った場合に事業等を再建し、そこから得られる収益等を債務者への支払の原資とする手続のことです。
- 大企業を対象として管財人が事業経営と財産管理処分を行う「会社更生手続」、主として中小企業を対象に従前の経営者が事業を継続しながら再建をめざす「民事再生手続」があります。

## 1 | 労働組合の取り組みのポイント

まず会社の再建が可能かどうかを冷静に判断し、労働組合として積極的に関与することが最も重要です。労働組合は、手続の進捗状況に応じて、労働債権（および支払原資）の確保など必要な取り組みを行いましょう。

### 1 労働債権の確保

どのように支払原資を確保し、いつ、どのような方法で支払うのか、あらかじめ労使で話し合う。他の債権者の動きも把握する



### 2 関係者に理解・協力を求める取り組み

再建に関する組合員の意思をしっかりと把握する



営業をスムーズに継続できるよう、経営者や代理人等とともに関係者（取引先や金融機関など）の理解・協力を求める



### 3 再建に向けた計画策定への関与

再生計画や更生計画は、雇用や労働条件を大きく左右するため、労働組合としても計画案づくりに積極的に関与する



コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



# 11 会社更生

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_56.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_56.pdf)



会社更生手続において、賃金や退職金はどうなるのでしょうか？ 労働組合として、どのような関与が求められるのでしょうか？



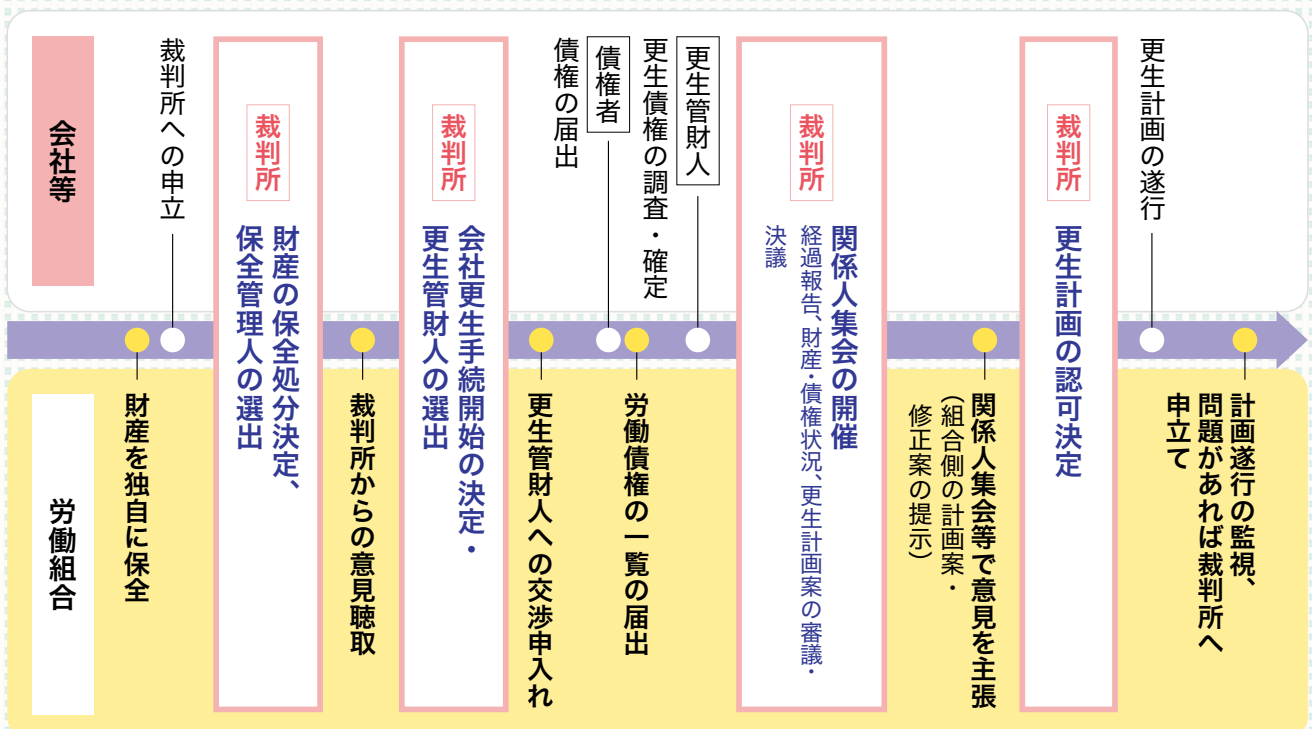
会社更生手続では、賃金などの労働債権の一部は優先的に支払を受けることができます。また、会社更生手続でも労働組合は重要な利害関係者であるため、手続に関与できるように法律で定められています。

## 解説

### 会社更生とは？

- 主として大企業を対象に、管財人が更生会社の事業経営と財産管理処分を行いながら再建をめざす法的手続のことです。
- 「会社更生手続開始前6か月間の賃金、手続開始後の賃金」は共益債権となり、優先的に支払を受けることができます。

## 1 会社更生手続の主な流れ





## 2 | 労働組合の取り組みのポイント

会社更生手続の提案を受けたら、労使協議等で会社更生の目的とそれを必要とする経営的背景などについて話し合うことからスタートします。

### 1 会社更生手続をとっても将来展望のもてない場合

反対の意思を明確にし、基本的な見直しを求める



### 2 会社更生手続に入る提案を受け入れる場合

#### ① 保全管理人・更生管財人との関係構築

速やかに、保全管理人に労働協約の遵守や、会社再建に関する重要事項について組合の意見を聴く旨を確認する



保全管理人・更生管財人と良好な信頼関係を構築する



#### ② 労働組合に求められる関与

関係人集会や裁判所での意見陳述を通じ、関係者の理解を求める



法的に労働組合または過半数代表者（企業単位）には手続関与が求められる

- 手続開始決定、管財人の選任、更生計画案などに対する意見聴取



#### keyword

##### ▶ 保全管理人

会社の資産が散逸しないよう財産の管理保全を行う者。裁判所によって選任される。

##### ▶ 更生管財人

更生計画を立案し、事業経営や財産を管理処分する権限を持つ者。裁判所によって選任される。

更生管財人等と良好な関係をつくり、更生計画案の策定などにも組合として関与することが重要です



#### Point

### 会社更生手続における労働債権の優先順位

優先順位	種別	内容
高 ↓ 低	共益債権	更生手続開始前6か月間の未払賃金、租税債権など
	更生担保権	抵当権等
	優先的更生債権	上記以外の賃金、租税債権
	更生債権	一般の債権

コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



# 12 民事再生

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_61.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_61.pdf)



民事再生手続において、賃金や退職金はどうなるのでしょうか？労働組合として、どのような関与が求められるのでしょうか？



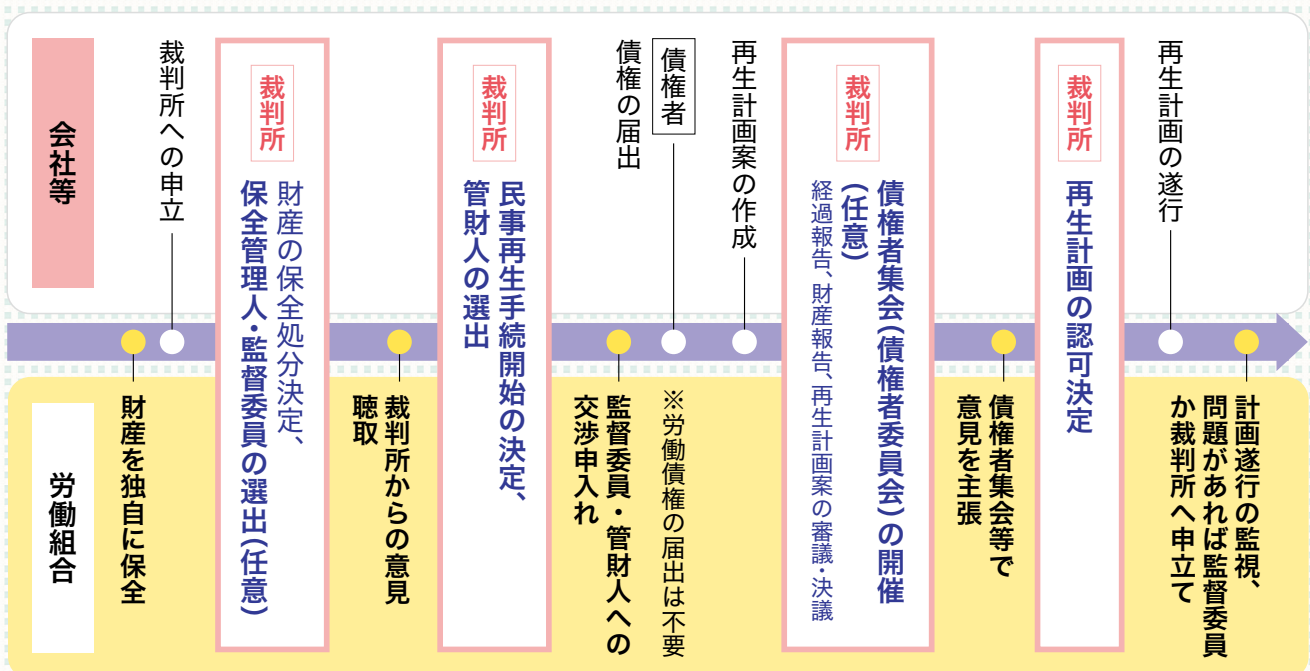
賃金などの労働債権の一部は、再生債権よりも優先的に支払いを受けることができます。また、民事再生手続でも労働組合は重要な利害関係者であるため、手続に関与できるように法律で定められています。

解説

## 民事再生とは？

- 主として中小企業を中心に、原則、それまでの経営者が事業経営を継続しながら再建をめざす法的手続のことです。
- 会社更生との違いは、「再生計画は手続開始後であること」「債権者集会などの手続の簡略化」などができることや、裁判所の実質的な関与が限定されていることです。

## 1 民事再生手続の主な流れ（簡易手続は省略）





## 2 | 労働組合の取り組みのポイント

民事再生手続の提案を受けたら、労使協議等で民事再生の目的とそれを必要とする経営的背景などについて話し合うことからスタートします。

### 1 民事再生手続をとっても将来展望のもてない場合

反対の意思を明確にし、基本的な見直しを求める



### 2 民事再生手続に入る提案を受け入れる場合

#### ① 監督委員・管財人との関係構築

経営者に対して、従前の労働協約等の遵守や、雇用や労働条件に関することはすべて団体交渉の場で協議することを確認する



監督委員・管財人と良好な信頼関係を構築する



労働者の犠牲を強いることのない適切な再生計画をつくり、労使で協力して再建に取り組む



清算型再生計画では全員解雇もあり得るため、十分に注意する



#### ② 労働組合に求められる関与

債権者集会等や裁判所での意見陳述を通じ、関係者に理解を求める



法的に労働組合または過半数代表者（企業単位）には手続関与が求められる

● 手続開始決定、管財人の選任、再生計画案などに対する意見聴取



### keyword

#### ▶ 監督委員等

監督委員とは、再生手続全般を裁判所に代わって監督する者であり、裁判所の監督命令によって選任される。管財人とは、会社の事業経営や財産を管理処分する権限を持つ者であり、裁判所の管理命令により選任される。

監督委員等と良好な関係をつくり、再生計画案の策定などにも組合として関与することが重要です

### Point

## 民事再生手続における労働債権の優先順位

優先順位	種別	内容
高 ↓ 低	別除権	抵当権などの担保権
	一般優先債権	管財人の報酬など、手続開始前に生じた賃金・退職金等、（手続開始後の自己都合の退職金）
	共益債権	手続開始後に生じた賃金等、（会社都合の退職金）
	再生債権	一般の債権（社内預金を含む）

コチラも要チェック

- 日常的な組合活動の重要性 ..... P.3
- 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） ..... P.4



# 13 事業所の閉鎖・縮小への対応

更に詳しく知りたい方はコチラ▶▶▶

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model\\_part\\_66.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/model_part_66.pdf)



## 事業所の閉鎖・縮小の際に、事業主はどのような責務を負うのでしょうか？



生産拠点の移転や集約、事業からの撤退などによって事業所の閉鎖や縮小が行われる場合でも、事業主は雇用の維持・確保のための努力をしなければなりません。大量離職が発生する場合、事業主は、労働者に対して再就職支援を行う努力義務を負います。（その場合、事業主は「再就職援助計画」の認定か、「大量離職届／大量離職通知書」の提出が必要）

### 解説

#### 再就職援助計画とは？

- 事業主は、経済的事情により、常時雇用する労働者について1つの事業所で1か月に30人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等（事業活動の縮小、事業の転換又は廃止を含みます）を行おうとする場合、最初の離職者が生じる日の1か月前までに「再就職援助計画」を作成する必要があります。また、離職者が1か月に30人未満の場合にも、任意で「再就職援助計画」を作成することができます。

### 解説

#### 大量離職届・大量離職通知書とは？

- 1つの事業所で1か月に30人以上の離職者が生じる場合、最後の離職が生じる日の1か月前までに、事業主は「大量離職届」を、国または地方自治体は「大量離職通知書」を提出しなければなりません。

### keyword

#### ▶ 希望退職

やむを得ず人員調整を行う場合、通常の退職に比べて特別の退職条件を提示して退職者を募集する行為。

#### ▶ 退職勧奨

労働者が自由意思で退職する気持ちになるよう誘いかける行為。合意解約の申込みまたはその誘引に過ぎず、労働者は勧奨に応じる義務はない。社会通念を超えて違法性を帯びる場合は、「退職強要」となり、損害賠償の対象となる場合もある。



# 1 | 労働組合の取り組みのポイント

まずは、事前の労使協議会などで、事業所の閉鎖・縮小の目的と計画内容を明らかにしましょう。やむを得ず提案を受け入れる場合は、雇用の確保と生活の安定のために最大限の措置が講じられるよう協議・決定することが重要です。

## 1 雇用の維持・確保

他の事業所や他部署への配転（難しい場合は出向等の努力）などを求める



## 2 希望退職の募集にあたっての留意ポイント

希望退職は原則認めないが、やむを得ず認める場合は、「退職勧奨や対象者の特定を行わせない」「会社の責任で希望者の再就職あっせんを行わせる」ことなどを求める



## 3 退職金等の上積み補償

平時から労働協約に退職金等の上積み補償の定めを置いておく



会社都合による退職金に加え、上積み補償の内容を協議・決定する



## 4 再就職のあっせん

「再就職あっせん本部の設置、再就職支援のための費用負担、再就職支援金の支給」などについて労使協定を結んでおく



「産業雇用安定センター」による再就職支援の活用も検討する



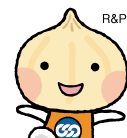
### keyword

#### ▶ 産業雇用安定センター

「失業なき労働移動」を支援することを目的として、厚生労働省、経済・産業団体や連合などとの密接なつながりをもとに、再就職・出向の支援事業に取り組んでいる専門機関。本部と全国47都道府県の地方事務所がある。主な事業として、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、再就職・出向の成立に結び付ける「人材橋渡し」の業務を「無料」で実施している。



困ったときは上部団体や地方連合会に相談を！



連合 なんでも労働相談ダイヤル

フリーダイヤル

いこうよ

れんごうに

**0120-154-052**

相談無料／秘密厳守／携帯・スマホOK



連合HPからメールで相談

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>



労働相談自動会話プログラム「ゆにぼ」

<https://cbgw.kuzen.io/plugins/>

31897c9ffce2cd513708326ffd8f302f/

def2f8e047610af419576aac52d4e841?id=998460