

## 企業組織再編における労働者保護に関する当面の対応

### I. はじめに

1997年の純粹持株会社の解禁以降、産業・企業の基盤整備を促進するため、法律の制定や法改正が相次いでいる。それに対し、2000年の労働契約承継法の制定以降、事業譲渡など会社分割以外の組織の変動に対応した労働者保護ルールの整備が進んでいない。

このような中で、厚生労働省内の「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」（座長：荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授）が、主に会社分割と事業譲渡に焦点をあてて検討を行い、2015年11月、報告書を取りまとめた。報告書は、課題を整理しつつも、抜本的な法改正の提起には踏み込んでいない。

今後、報告書を受けて、承継法指針の改正をはじめとした取るべき対応について、労働法等の専門家及び労使関係者による検討（「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」）が行われる。

連合は、企業組織再編における労働者保護に関して、当面以下の考え方で対応する。

### II. 現状と課題

#### 1. 労働契約承継法の課題

会社分割については、商法改正による会社分割の創設にあわせて、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「承継法」）が制定、翌2001年4月に施行された。

承継法については、承継される事業に主として従事する労働者に係る労働契約の承継、労働組合との協議の努力義務規定が新設されたものの、本人の不同意権（主従事労働者の異議申出権）、解雇禁止等の規定の不存在といった問題を残すものであった。また、会社法の制定による会社分割法制に関する改正等により、承継法自体にも問題が生じている。

#### 2. 会社法制定における問題点

承継法との関係では、会社分割に関し、2005年の会社法制定（2006年5月施行）による以下2点の改正事項の影響が大きい。

##### （1）事業に関して有する権利義務

会社法制定の際に、「事業」に該当しない（有機的一体性のない）権利義務を会社分割の対象とすることが可能となる一方、承継法では、主従事労働者の判断基準として「事業」単位を維持している。

そのため、会社法と承継法との間で分割対象に乖離が生じており、承継ルールの判断基準をどのように整理するかという問題が生じる。

##### （2）債務の履行の見込みに関する事項

改正前商法は会社分割において「債務の履行の見込みがあること」とその理由の開示を求めていた。しかし、債務超過会社が会社分割を利用できないと不採算部門

の整理統合による企業の再建に制度を利用できなくなるおそれがあるとして、会社法制定時に債務超過分割が容認された。

そのため、不採算事業の切り離しの際に承継される主従事労働者（切り離しケース）、採算事業の切り離しの際に不採算事業に残留する非主従事労働者（残留ケース）に対する労働者保護手続をどうすべきかとの問題が生じる。

### 3. 事業譲渡における労働者保護策の欠如

企業の組織再編は、労働契約の当事者あるいは労務を提供している事業の会社自体の変更を伴うため、労働者の地位や労働条件に大きな影響を及ぼす。

この点、承継法は会社分割のみを対象としており、事業譲渡については法的なルールがなく問題である。事業譲渡は取引法上の企業再編手法とされ、権利義務の承継については譲渡会社と譲受会社の個別の合意に基づいて決定される（特定承継）。そのため、労働契約の承継について、譲渡会社と譲受会社間の個別の合意が必要とされるとともに、労働者の権利義務の一身専属性を定めた民法625条1項が適用され、承継には労働者の個別の同意が必要となる。

しかし、譲渡会社と従業員との間の雇用関係を譲受会社が承継するかどうかは、原則として、当事者の合意により自由に定めるべきものとされるため、雇用関係を承継しないとの合意も可能である。事業譲渡の場合に、雇用・労働条件の大幅削減が生じる可能性も存在する中、労働者は不本意ながら移転や承継に同意せざるを得ない場合も多い。

そこで、承継法制定当時との立法事実の変化も踏まえ、事業譲渡における法的ルールの整備が急務である。

### 4. 転籍合意とそれによる労働条件の変更<sup>1</sup>

近時、企業の再編・統合において多く利用されている会社分割において、分割会社の労働者との間の労働契約を承継会社等へ承継させる場合、分割契約等において、承継する権利義務の中に労働契約を規定するのではなく、分割会社の労働者から転籍同意を取得して、承継会社へ承継させる（すなわち、分割契約等において承継する権利義務の中から労働契約を除外する）ケースが見られる。

これは、会社分割に基づいて労働契約を承継会社へ承継させる場合、従前の労働条件がそのまま承継会社に承継されることになるところ（承継法3条）、転籍合意方式を採った場合には、転籍合意時に労働者から労働条件を変更することについても同意を得ることで、従来の分割会社における労働条件を不利益に変更し、承継会社の労働条件と同内容に変更することができるためである<sup>2</sup>。

しかし、会社分割を用いることでの組織法上のメリット（許認可の移転、会計上・税務上の取り扱い等）を享受しつつ、転籍合意方式を採用することは、会社分割を理由とする労働条件の不利益変更を禁ずる承継法の立法趣旨の潜脱である。

<sup>1</sup>会社分割における転籍同意方式の労働契約の承継の有効性について判断した裁判例として、阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地尼崎支部平成26年4月22日判決）がある。

<sup>2</sup>解約型転籍合意（分割会社との労働契約を一旦解約し、承継会社等と新たに労働契約を締結するケース）の他に、「在籍出向」（分割会社との間の労働契約も維持しつつ、承継会社等とも労働契約関係を設定するケース）も同様に行われる場合がある。

## 5. 集团的労使関係への影響

承継法指針にて、承継法第7条と労働組合法上の団体交渉権の関係について規定している。これによると、会社分割において、分割会社は承継会社等に継承される労働者個々人、分割会社の労働者全体（労働組合もしくは労働者代表者）と協議が義務づけられているだけでなく、上記協議をもって、当該分割会社についての労働組合からの団体交渉の申し入れを拒否できないとされている（指針第2の4(1)ハ参照）。

しかし、このように承継法指針で規定されていても、実際に会社分割が行われる際、分割会社に団体交渉を申し入れても交渉に応じないケースが多々見受けられる。

さらに、交渉の実効性を確保するために、分割会社だけではなく実質的な決定権を有するその親会社や持株会社との交渉が必要な場合もあるが、その使用者性については明確になっていない。現実には、投資ファンドやホールディングスの使用者性が問題となる事例が高止まりしている。

## III. 企業組織再編における基本的な考え方

独禁法改正、商法改正と会社法制定等、組織の変動を促す法整備に対応した労働者保護ルールの立法化が必要である。

そこで、企業組織再編における労働者保護に関しては、「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」（第22回中央執行委員会確認／2009.7.16）での考え方をもとにする。そのうえで、現行法制における具体的な論点について労働者保護をはかるための法整備の必要性を訴えるものとする。

- 分割に限らず、事業譲渡も含め、移転元の事業に主として従事する労働者の労働契約は、原則としてすべて移転先に承継されるものとする。その際に、労働者に対する通知（事業移転の時期、理由、労働者の影響等）を義務づける。
- 労働者が期間内に異議申立をした場合には、当該労働者に係る労働契約は承継されない。また、異議申立したことを理由とする不利益取扱いを禁止する。
- 事業再編の際の、労働者代表との協議および情報提供義務を課す。また、労働協約も承継されるものとする。

## IV. 具体的な項目

基本的な考えを踏まえた上で、会社分割及び事業譲渡に伴う労働関係に関する対応方策等を検討するにあたっては、労働者保護の視点から、下記の点を訴えるものとする。

### (1) 会社分割

#### ①事業に関して有する権利義務

主従事労働者の判断基準は、引き続き労働者保護の観点から、「事業」単位で承継・不承継を判断すべき。

#### ②債務の履行の見込みに関する事項

不採算事業の切り離しの際に承継される主従事労働者（切り離しケース）、採算事業の切り離しの際に不採算事業に残留する非主従事労働者（残留ケース）に対する異議申出権を付与すべき。また、会社法の見直し等、債務超過分割を容認しないための要件を再設定すべき。

#### ③転籍合意方式への対応

労働条件を維持して承継させる労働者と、転籍合意によって労働条件を不利益

変更して承継させる労働者とを、使用者が自由に選別できるのは、労働者保護に欠けることから問題である。会社が転籍合意方式を採るとしても、5条協議や通知といった承継法上の手続きが省略できない旨を承継法に規定すべき。さらに、承継法の手続きと権利を労働者に説明する義務を同法に規定すべき。

④異議申出権の対象範囲及び異議申出権に係る不利益取扱い

承継される不従事労働者も5条協議の対象とすべき。

異議申出を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止については、現在指針に定められているが、法律で規定すべき。また、承継法に解雇を制限する規定を組み込み、法的な救済措置を整備すべき。

⑤労働協約の債務的部分<sup>3</sup>の承継

労働協約は、承継法により新会社（設立会社等）への継続が保障されることを基本に、未組織企業との再編時に問題が生じる場合もある債務的部分については、労使合意による適切な対応が必要であることを明確化すべき。

⑥労働組合法上の使用者性、不当労働行為責任の承継

労働組合が、労働契約の契約当事者である使用者以外に、団体交渉を求めて、労働条件等に関する問題を解決する必要性が高まっていることから、親会社や持株会社等の団体交渉応諾義務を明確にすべき。また、分割先に対する団体交渉応諾義務を規定すべき。

(2) 事業譲渡

①労働契約の承継ルールの適用

事業譲渡について、EU諸国あるいは承継法と同様の労働契約の承継ルートを規定すべき。

②手続き上のルール

事業譲渡を行う際に個別の同意を得る過程で、その実質性担保の観点から、労働者や労働組合への説明、労働契約承継の有無等に関する協議の義務化を法制化すべき。

③労働組合法上の使用者性、不当労働行為責任の承継

事業譲渡においても会社分割と同様に、持株会社、投資ファンド等における使用者概念の明確化が必要である。親会社や持株会社等の団体交渉応諾義務を明確にすべき。また、譲渡先に対する団体交渉応諾義務を規定すべき。

さらに、投資ファンド等が、資金調達目的で事業譲渡を行った場合には、その譲渡主企業の責任を追及する根拠規定を規定すべき。

以上

---

<sup>3</sup>労働協約中において、個々の労働契約を直接規律する効力（規範的効力を有する「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」以外の部分を指す。例として、ユニオンショップ、労働組合への便宜供与、団体交渉の手続き・ルール等が挙げられる。