

II. 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論）

企業組織再編等に伴い、労働者の雇用・労働条件に関わる経営施策が提案されるおそれがあります。計画立案段階から労使で情報を共有し対応策を検討していくため、日常から良好な労使関係の構築が欠かせません。そのうえで、労働組合は、解雇権の濫用⁷や労働条件の不利益変更⁸などの関連する法令とともに整理解雇4要件⁹などの判例を十分に理解したうえで、企業組織再編等を口実に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、注視するとともに、必要に応じて意見・提案を行いましょう。

企業組織再編等の計画立案段階からの時宜を得た適切な対応により、新会社組織への移行までに雇用や労働条件等の基本的事項について、労使協議できちんと決着させることが重要です。やむを得ず決着できない事項については、新会社組織への移行後に労使協議を実施しましょう。

雇用・労働条件に関わる会社施策は、その提案に至る前に必ず予兆があります。予兆の早期察知に努め、予兆の段階で速やかに上部団体などに相談することが重要です。

新会社組織発足後、雇用の安定・労働条件の維持向上に向けて、良好な労使関係の構築に努めていくことも不可欠です。

1. 企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点

後述のとおり（p.9-10）、企業組織再編等の手法により、適用される法令や生じうる労働問題は異なります。しかし、労働組合が留意すべきポイントには共通点もあります。

以下のチェックリストをもとに組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょう。

⁷ 解雇権の濫用について（労働契約法第16条） p.8

⁸ 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

⁹ 整理解雇4要件について p.8

<input checked="" type="checkbox"/> チェックリスト
<input type="checkbox"/> 雇用・労働条件にかかわる重要事項は、決定前に労使で話し合い、労働組合の同意なく実施しない仕組み（事前協議制）が徹底されているか ¹⁰
<input type="checkbox"/> インサイダー取引対策として、労使の守秘義務等を定めているか
<input type="checkbox"/> 会社提案に意見・逆提案する前提となる経営情報を収集・分析できているか
<input type="checkbox"/> 組合員へ状況を説明し、納得するまで議論を尽くしているか（職場討議）
<input type="checkbox"/> 不当な解雇・労働条件の引き下げがないか
<input type="checkbox"/> 転籍が必要な場合、本人の同意が得られているか
<input type="checkbox"/> 労働条件等が明示されているか
<input type="checkbox"/> 職場討議を踏まえ、組合としての意思を機関決定しているか
<input type="checkbox"/> 団体交渉の相手方となる使用者は適切か ¹¹
<input type="checkbox"/> 労使で合意した内容を書面にしたうえで、労使双方の代表者が署名または記名押印しているか（労働協約の締結）
<input type="checkbox"/> 不当労働行為が行われていないか
<input type="checkbox"/> 既存の組合組織を維持するか、別組合とするか、グループ労連的に対応するか
<input type="checkbox"/> ユニオン・ショップ協定の効力が及ぶ範囲はどこまでか
<input type="checkbox"/> 労働組合が過半数代表の要件を満たしているか
<input type="checkbox"/> 過半数代表者は、適切に選出されているか
<input type="checkbox"/> 新会社組織発足後、労使協議体制 ¹² を確立できているか

（１）不当労働行為への対応

企業組織再編の際、経営者が「組合解散を目的とする介入」「組合からの脱退勧奨」「組合員など特定の労働者を排除する意図での配転・出向、承継における選定」「上部団体からの脱退・変更」「ユニオン・ショップ協定の破棄」「チェック・オフ協定や労働協約の一方的破棄」などを行うこともありえます。これらは、不当労働行為であり、法律で禁止されています¹³。争議権行使も視野に入れた団体交渉に臨むなど、組合は断固たる姿勢で対峙しなければなりません。会社が態度を変えない場合は、労働委員会に対する不当労働行為の救済申立を検討しましょう¹⁴。

（２）ユニオン・ショップ協定の取り扱い

合併あるいは会社分割により労働協約が承継される場合で、ユニオン・ショップ制をとっていた場合、当該部分も承継されます。しかしながら、ユニオン・ショップ協定は、「当該労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表すること」が要件とされます（労働組合法7条1号ただし書参照）。

¹⁰ 事前協議制についてp.3

¹¹ 団体交渉に必ずべき使用者の判断についてp.9

¹² 労使協議体制の確立についてp.2

¹³ 労働組合法第7条（不当労働行為）

¹⁴ 労働組合法第27条（不当労働行為事件の審査の開始）以下

仮に、新会社においてユニオン・ショップ協定が有効となっても、協定はその対象者に対してのみ有効です。相手企業に組合がない場合、組織拡大・点検に取り組みましょう。なお、合併相手企業にも労働組合が存在する場合、組合組織の統合が課題となります。

(3) 労働基準法などにもとづく労使協定の取り扱い

労働基準法などにもとづく労使協定については、企業組織再編などの前後で事業場の同一性が認められる場合には、引き続き有効です¹⁵。もっとも、労使協定は過半数労働組合あるいは過半数代表が締結当事者となり得るため、新会社において過半数労働組合としての要件を充足しなくなった場合、会社は過半数代表を選出して新たに労使協定を締結することに留意しましょう。

用語解説【整理解雇4要件】

会社の業績悪化や企業規模の縮小など、経済上の都合による人員整理に伴う解雇である整理解雇の場合、労働者には理由のない解雇であることから、裁判例では次の4つの要件が満たされているかを判断基準としています。

- ①人員削減の必要性：会社の維持・存続をはかるために人員整理が必要で、かつ最も有効な方法であること。
- ②解雇回避努力：新規採用の中止、一時休業の実施、希望退職の募集などの努力をしたうえでの解雇であること。
- ③被解雇者選定の合理性：解雇対象者の選定基準が合理的・公正なもので、その進め方も合理的・公正であること。
- ④説明・協議などの手続き：解雇の必要性、解雇回避の方法、時期、規模・方法・基準などについて労働組合や労働者に十分説明をし、納得を得られるように協議をしたうえでの解雇であること。

用語解説【解雇権の濫用】

解雇は、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は、その権利を濫用したものと無効です（労働契約法第16条）。

使用者が解雇権を行使するときは、使用者側は必ず客観的・合理的な理由を示す責任があります。そうした証明が不十分で社会通念上相当でない場合は、解雇が無効とされます。

¹⁵ 「事業場の同一性がある」とは、一般的に労働者の構成、事業場の場所、事業の実態等が実質的に同一であることを指します。会社分割の場合においては、会社分割による使用者の地位の変更を除くこれらの部分が同一であれば、事業場の同一性があるものと認められます。

用語解説【労働条件の不利益変更】

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません(労働契約法第9条)。

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、以下のことが必要です(労働契約法第10条)。

①その変更が、以下の事情などに照らして、合理的であること。

- ・労働者の受ける不利益の程度
- ・労働条件の変更の必要性
- ・変更後の就業規則の内容の相当性
- ・労働組合等との交渉の状況その他の事情

②変更後の就業規則が労働者に周知されていること。

(4) 団体交渉に応ずべき使用者の判断

労働契約上の使用者(雇用主)が、団体交渉や労働協約の相手となることは当然ですが、雇用主以外であっても、以下のような場合には、労働組合法上の使用者として認める判例・命令もあります。

・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、決定することができる地位にある場合¹⁶

・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ある場合¹⁷

使用者性の判断については、個々の事例での判断となりますが、過去の裁判例を参考にしましょう。

2. 企業組織再編の全体像

企業組織再編の手法は多様ですが、基本は、①合併、②事業譲渡、③会社分割、④株式買収の4つの類型です。類型ごとに、企業組織再編による権利義務の承継方法が異なります。承継方法の違いにより、企業組織再編過程で生じる労働問題が異なります。労働組合は、まず企業組織再編の手法を把握した上で、適切に対応していく必要があります。

また、企業組織再編では、労働条件の変更や配置転換等が行われることがあります。労働条件の維持向上その他経済的地位の向上のためには、必ず組合を維持し、組織強化をはかりましょう。なお、新会社組織発足後の組合組織の再編や、ユニオン・ショップ協定の取り扱い、さらには良好な労使関係の構築が課題となります。

¹⁶ 下請企業の労働者に対する受入企業の使用者性を認めた事案として朝日放送事件(最高裁判平成7年2月28日第三小法廷判決)。

¹⁷ 事業譲渡事案において、「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存する者」などとして使用者性を認めたものに、盛岡観山荘病院事件(中央労働委員会平成20年2月20日)、東陽社事件(東京都労働委員会平成10年8月4日)。その他、事業譲渡先の使用者性を認めたものに青山会事件(東京高等裁判所平成14年2月27日判決)、サン物流事件(中央労働委員会平成16年1月21日)、日本財団事件(東京都労働委員会令和4年5月9日)など。

企業組織再編の権利義務の承継方法の違いと労働問題

形態	承継の方法	雇用の承継	労働者の拒否権等	労働条件	
事業の移転	合併	【包括承継】 すべての権利義務が存続会社（または新設会社）に承継される。	雇用は、存続会社等にすべて承継される。	想定されない。	退職金・年金を含む労働条件はそのまま承継。合併前後に、労働条件調整・統一、切下げ問題が起こりうる。
	事業譲渡	【特定承継】 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。	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。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。	雇用の承継には労働者の同意が必要（民法625条）。労働者は、承継を拒否できる。	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。
	会社分割	【部分的包括承継】 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。	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。	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、異議申出により分割会社に残ることができる。	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。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。
株式の移転	株式買収	実質的な経営者（親会社）の交代が生じうる。	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。		

（出所）徳住堅治「中小・小規模M&Aにおける労働者保護」（2021）、D10、公益財団法人連合総合生活開発研究所（連合総研）、No. 367、p. 23 をもとに連合作成

3. 企業倒産・会社再建の全体像

倒産については法律で定義されているわけではありませんが、通常は会社が経済的に破綻し、取引先への支払いができなくなった状態をいいます。典型的な例は手形や小切手の不渡りを出して銀行取引の停止処分を受けた場合です。1回目の不渡りを出してから6ヵ月以内に2回目の不渡りを出すと、2年間は銀行との取引が停止され、事実上、事業の継続が不可能となります。一方で、経営が破綻した場合でも、そこから会社再建をめざすことは可能です。

(1) 企業倒産手続の種類

企業倒産の手続には、裁判所が関与する法的整理と、裁判外で行われる私的整理に分かれます。さらに、それぞれ会社を清算させる清算型と、会社を存続させてその再建を図る再建型に分類することができます。また、法的整理の場合、労働組合の交渉相手は、各手続に入る前後で会社経営者から破産管財人などにかわることになります。

	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。	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。	主として中小企業等を対象に、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方法。	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方法。
特徴	支払の原則は民法や商法の規定による。	株式会社にも適用される。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。	株式会社にも適用される。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"> ・裁判所等の監督がなく、スピーディーな解決がはかられる。 ・場合によっては、“早い者勝ちの回収”になる可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・裁判所の監督があるので公平かつ透明な手続き。 ・手続きが終わるまでに時間がかかる場合も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・手続きに拘束される関係者の範囲を限定するので、簡易迅速。 ・無担保債権者の権利のみを制約するので手続きの効力が弱い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・手続きが複雑かつ厳格なので時間と費用がかかる。

(出所) 厚生労働省「労働債権確保のための手引」をもとに連合作成

用語解説【私的整理】

任意整理ともいいます。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柔軟な解決が可能ですが、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。

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準則・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。準則型私的整理の例としては次の2つがあります。

① 私的整理に関するガイドラインにもとづいた整理

主に金融機関を対象債権者に策定されたガイドラインにもとづく私的整理。3年以内に債務超過状態の解消、黒字化を目的としています。

② 事業再生ADR

事業再生実務協会が関与する私的整理。金融機関などの債権者と債務者との間で事業再生計画を策定し、各債権者の同意を得た上で再建を進めます。

企業倒産の処理手続は、倒産前、倒産発生時、倒産発生後の手続期間の三つの期間に分けて考えることができ、倒産が明らかになった時点で法的な処理や手続に向けた準備が行われます。

なお、本ポイント編では、「IV. 企業倒産における対応」（p.43～）および「V. 会社再建における対応」（p.55～）で代表的な倒産手続である「破産」「会社更生」「民事再生」を中心に扱うこととします。

(2) 企業倒産処理手続における労働債権の優先順位

倒産処理手続における労働債権をはじめとする各種債権の優先順位は、次のようになっています。

	私的整理	法律上の倒産手続		
		破産	民事再生	会社更生
優先順位 高 ↑ ↓ 低	法定納期限等以前から設定された抵当権等の被担保債権	抵当権等の被担保債権 【別除権】		手続開始6か月前以後の賃金等源泉徴収にかかる所得税等の租税債権であって納期限未到来のもの会社の労働者の預り金等の一部管財人の報酬等 【共益債権】
	租税債権	管財人の報酬等 破産手続開始前3か月間の未払賃金等 (※2) 納期限が破産手続開始前1年よりも後の租税債権 【財団債権】	賃金等(※3) 【一般優先債権】 管財人の報酬等 【共益債権】	
	法定納期限等後に設定された抵当権等の被担保債権			一般の債権(社内預金含む) 【再生債権】
	賃金等(※3)	納期限が破産手続開始前1年より前の租税債権上記以外の賃金等 【優先的破産債権】	一般の債権(社内預金含む) 【破産債権】	
	一般の債権(社内預金含む)	一般の債権(社内預金含む) 【破産債権】	一般の債権(社内預金含む) 【再生債権】	一般の債権(上記以外の預り金等含む) 【更生債権】

※1) 「破産」「民事再生」「会社更生」における網掛部分は、当該手続に拘束される債権であることを表します。

※2) 財団債権となる賃金等は、破産手続開始前3か月間に生じた給料債権及び破産手続終了前に退職した労働者の退職金のうち退職前3か月間の給料の総額に相当する額(その額が破産手続開始前3か月間の給料の総額よりも少ないときは、破産手続開始前3か月間の給料の総額に相当する額)です。

※3) 2004年4月1日以後は、民法において一般先取特権が付与される労働債権の種類及び範囲が、商法と同じく雇用契約に限らず広く雇用関係にある者(「労働者」)が有する給料債権の全額になりました。

(出所) 厚生労働省「労働債権確保のための手引」