

Ⅲ. 企業組織再編における類型ごとの対応（各論）

1. 会社分割

（1）会社分割の概要

会社法に基づく会社分割制度(株式会社および合同会社が対象)は、事業に関して有する権利義務単位での会社資産・債務の切り離しと労働者(労働契約)の承継を可能にしたものです。既存の会社に吸収させるタイプ(吸収分割)と新しく会社をつくるタイプ(新設分割)とがあります。

吸収分割における分割会社と承継会社が締結した分割契約、あるいは新設分割において作成した分割計画の定めに従って、分割会社の債権債務や労働契約などが包括的に承継会社や新設会社に承継されることになります。

会社分割にあたっては、労働者の保護をはかるため、

- ①労働者の理解や協力を得るように努めたうえで、
- ②労働者・労働組合に対して労働契約の承継等に関する事項の通知を行い、
- ③労働者に対して、一定の期間を設けて異議の申出の機会を設けること

等が労働契約承継法に規定されています。

会社分割に伴う個別労働者に係る手続・権利

		主従事労働者 ¹⁸		非主従事労働者			
				従従事労働者 ¹⁹		不従事労働者	
		承継の定め		承継の定め		承継の定め	
		あり	なし	あり	なし	あり	なし
会社に求められる手続	7条措置 ²⁰	○	○	○	○	○	○
	5条協議 ²¹	○	○	○	○	○	×
	2条通知 ²²	○	○	○	×	○	×
労働者が有する権利	異議申出 ²³	×	○	○	×	○	×
	異議申出の効果	—	承継会社や新設会社に承継	分割会社に残留	—	分割会社に残留	—

（出所）厚生労働省HPの図をもとに連合作成

1) 労働契約の承継（労働契約承継法第3条）

承継される事業に主として従事する労働者（以下「主従事労働者」）については、分割計画書や分割契約に労働契約が承継される旨の定めがあれば、労働者の個別の合意がなくとも、承継会社や新設会社に承継されます。労働条件は分割会社におけるものが維持されます。就業規則も承継されますし、年次有休休暇や退職金の勤続年数も分割会社におけるものが通算されます。

主従事労働者にもかかわらず、労働契約の承継について分割計画書や分割契約に記載されていない場合は、異議申出により承継会社や新設会社に承継されます。

¹⁸ 主従事労働者とは、分割契約等を締結等する日において、承継される事業に専ら従事している労働者をいいます。労働者が承継される事業だけでなく他の事業にも従事している場合には、それぞれの事業に従事する時間、果たしている役割等を総合的に判断して、「主従事労働者」か否かを決定することとなります。

¹⁹ 総務、人事、経理等のいわゆる間接部門に従事する労働者（従従事労働者）であっても、承継される事業のために専ら従事している労働者は、「主従事労働者」と扱われます。

²⁰ 労働契約承継法第7条：分割会社は、会社分割にあたって、労働者の理解と協力を得るよう努めなければなりません。

²¹ 2000（平成12）年商法等改正法附則5条：分割会社は、承継される事業に従事している労働者と、労働契約の承継に関して協議しなければなりません。

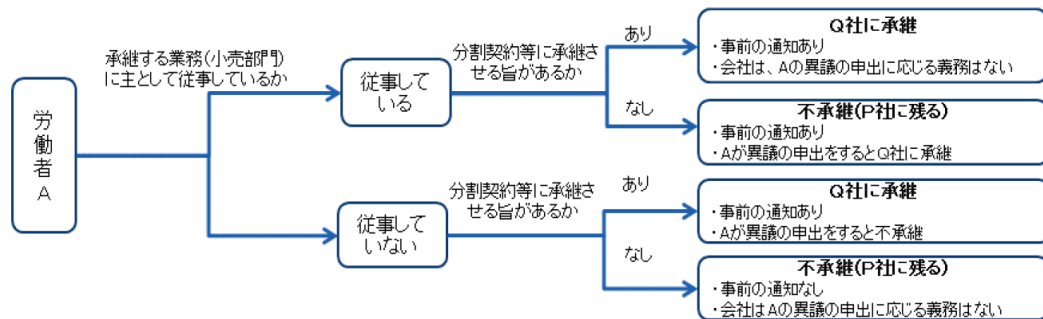
²² 労働契約承継法第2条：分割会社は、会社分割にあたって、労働者および労働組合に対して、当該会社分割に関する事項を通知することが必要です。

²³ 労働契約承継法第4条、同第5条：会社が①主従事労働者を分割会社に残留させる場合（分割契約等に承継する旨の定めがない場合）、②非主従事労働者（承継される事業に主として従事していない労働者）を承継会社等に承継させる場合（分割契約等に承継させる旨の定めがある場合）には、これらの労働者は、異議の申出を行うことができます。

労働契約の承継

会社分割の場合に労働契約が承継されるか否かは、従事している業務と分割契約等の定めにより、次のように定まります（労働契約承継法第4条・第5条）。

例：製造部門と小売部門を経営しているP社が小売部門を分割してQ社に承継させる場合



*労働者Aと分割会社(P社)との労働条件は、そのまま承継会社等(Q社)に承継されることとなります。

(出所) 厚生労働省HP

2) 労働者の理解と協力を得る努力（労働契約承継法第7条）²⁴

分割会社は、会社分割にあたって、労働者の理解と協力を得るように努めなければならないとされています。

①対象労働者

分割会社が雇用するすべての労働者（主従事労働者に限らない）

②方法

すべての事業場において、

- 当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合と協議
- 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との協議
- その他これに準ずる方法²⁵

により労働者の理解と協力を得る努力が求められます。

③協議事項²⁶

- 会社分割をする背景及び理由
- 会社分割の効力発生日以後における分割会社および承継会社・新設会社の債務の履行の見込みに関する事項

²⁴ いわゆる7条措置

²⁵ 例えば、全社レベルで労使協議会が設置されている場合に、ここで誠意をもって協議が行われたり、ユニオン・ショップ協定が締結されている会社において、当該協定を締結した労働組合の代表と会社の代表が全社レベルで協議すること等が考えられます。

²⁶ 分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針（以下、労働契約承継法指針）第2-4(2)口参照

- c) 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの判断基準
- d) 労働協約の承継に関する事項
- e) 会社分割にあたり、労働者との間に生じた問題の解決手続 など

④実施時期

労働者の理解と協力を求める努力は、遅くとも商法等改正法附則第5条の労働者との協議の開始（分割契約等を承認する株主総会の日から2週間前の日の前日等）までに労働組合等との協議に着手する必要があります。なお、協議事項によってはその後も適宜協議を行う必要があります²⁷。

⑤労働組合法上の団体交渉権等

分割会社は、会社分割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、労働者の理解と協力を得る努力を行っていることをもって労働組合による適法な団体交渉の申し入れを拒否できません。

また、団体交渉の申し入れがあった場合には、分割会社は、その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（団体交渉に必ずすべき使用者の判断：p.9）。

⑥労働者の理解と協力を得る努力（7条措置）を行わなかった場合

過半数労働組合などとの協議（7条措置）を行わなかったこと自体は、ただちに労働契約の承継の効力を左右する事由になるものではありませんが、協議で十分な情報提供などがされなかったために5条協議（後述）²⁸がその実質を欠くことになったといった特段の事情がある場合には、5条協議義務違反（5条協議義務違反の労働契約承継は無効）の有無を判断する一事情として考慮されます²⁹。

3) 会社分割に関する事項を通知する前の労働者との協議（2000（平成12）年商法等改正法附則第5条）³⁰

分割会社は、労働者保護のため、当該手続により承継される労働者の労働契約を承継会社や新設会社に承継させるか、分割会社に残留させるかについて、労働者に必要な説明を十分に行い、労働者の希望を聴取した上で決定する必要があります。

①対象労働者

- a) 承継される事業に従事している労働者
- b) 承継される事業に従事していない労働者であって分割契約や分割計画にその者が当該分割会社との間で締結している労働契約を承継会社や新設会社が承継する旨の定めがある者

²⁷ 労働契約承継法指針第2 4（2）ニ

²⁸ 2000（平成12）年商法等改正法附則5条（労働契約の取り扱いに関する措置）について

²⁹ 日本IBM（会社分割）事件（最高裁判所委第二小法廷平成22.7.12判決）

³⁰ いわゆる5条協議

②協議事項³¹

【十分に説明を行うべき事項】

- a) 会社分割の効力発生日以後、当該労働者が勤務することとなる会社の概要
 - b) 会社分割の効力発生日以後、分割会社及び承継会社・新設会社の債務の履行の見込みに関する事項
 - c) 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの考え方 等
- 【本人の希望を聴取した上で協議事項】
- d) 本人の希望を聴取した上で、当該労働者の労働契約の承継の有無
 - e) 承継するとした場合または承継しないとした場合に、当該労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態 等

③実施時期

分割会社は、通知期限日までに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて協議を開始することとされています。

④協議にあたっての代理人の選定・労働組合法上の団体交渉権との関係

協議の対象となる労働者は、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することができます³²。この場合、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をする必要があります。

分割会社は、会社分割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、協議を行っていることをもって適法な団体交渉の申し入れを拒否できません。また、団体交渉の申し入れがあった場合、分割会社は、その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。

⑤労働者との協議（5条協議）を行わなかった場合

労働者との協議（5条協議）を全く行わなかった場合または実質的にこれと同視し得る場合における会社の分割については、分割無効の原因となり得ます³³。

4) 会社分割に関する事項の通知を行う対象・時期（労働契約承継法第2条）³⁴

分割会社は、会社分割にあたって、労働者及び労働組合に対して、当該会社分割に関する事項を通知することが必要です。

³¹ 労働契約承継法指針第 2 4 (1) イ

³² 民法第 1 編第 5 章第 3 節

³³ 日本 I BM（会社分割）事件（最高裁判所委第二小法廷平成22.7.12判決）、および労働契約承継法指針。エイボン・プロダクツ事件（東京地方裁判所平成29年3月28日）は、分割会社が労働者に対し労働組合の脱退と引換えに労働契約承継の選択を迫ったことは5条協議の趣旨に反するとして労働契約承継の効力を否定しました。

³⁴ いわゆる2条通知

①通知対象

- a) 承継される事業に主として従事する労働者（以下「主従事労働者」）
- b) 上記以外の労働者であって承継会社等に承継される労働者（以下「承継非主従事労働者」）
- c) 分割会社との間で労働協約を締結している労働組合

②通知日・通知期限日

通知日や通知期限日は、株式会社（株主総会を要する場合・要しない場合）と合同会社の別により異なることに留意が必要です。

	株式会社	合同会社
通知日 ³⁵	いずれか早い日と同じ日が望ましい。 ・ 分割契約等の内容その他法務省令で定める事項を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録をその本店に備え置く日 ・ 株主総会招集通知を発する日	以下と同じ日が望ましい。 債権者の全部又は一部が会社分割について異議を述べることができる場合に、当該分割会社が、会社法に掲げられた事項を官報に公告し、又は知れている債権者に催告する日
通知期限日 ³⁶	【株主総会を要する場合】 分割契約等を承認する株主総会の日の2週間前の日の前日 【株主総会を要しない場合】 分割契約等が締結又は作成された日から起算して2週間を経過する日	分割契約等が締結又は作成された日から起算して2週間を経過する日

（出所）厚生労働省HP

³⁵ 労働契約承継法指針上、通知するのが望ましいとされている日

³⁶ 労働契約承継法上、通知しなければならない日（通知義務日）

③通知事項

通知事項	労働者	労働組合
a) 通知の相手方たる労働者が承継会社等に承継されるか否かに関する分割契約等の定めの有無	○	×
b) 当該労働者の異議申出期限日	○	×
c) 当該労働者が主従事労働者又は承継非主従事労働者のいずれに該当するかの別	○	×
d) 当該労働者が分割会社と締結している労働契約であって、分割契約等に承継する旨の定めがある場合には、その内容である労働条件はそのまま維持されること	○	×
e) 承継される事業の概要	○	○
f) 会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の商号・住所（設立会社については所在地）・事業内容・雇用することを予定している労働者の数	○	○
g) 会社分割の効力発生日	○	○
h) 効力発生日以後における分割会社又は承継会社等において当該労働者が従事する予定の業務内容・就業場所その他の就業形態	○	×
i) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項	○	○
j) 承継（不承継）に異議がある場合には、異議申出を行うことができること、当該異議申出を受理する部門の名称・住所又は担当者の氏名・職名・勤務場所	○	×
k) 分割会社と労働組合との間で締結している労働協約が承継会社等に承継されるか否かに関する分割契約等の定めの有無	×	○
l) 承継される労働者の範囲（当該範囲の明示によっては当該労働組合にとって労働者の氏名が明らかとならない場合には当該労働者の氏名）	×	○
m) 労働協約を承継させる場合には、承継会社等が承継する労働協約の内容	×	○

（出所）厚生労働省HP

5) 異議の申出（労働契約承継法第4条、同第5条）

会社が、主従事労働者を分割会社に残留させる場合（分割契約や分割計画に承継する旨の定めがない場合）や、非主従事労働者（承継される事業に主として従事していない労働者）を承継会社や新設会社に承継させる場合（分割契約や分割計画に承継させる旨の定めがある場合）には、当該労働者は、異議の申出を行うことができます。異議の申出を行った場合、その法的効果として、労働条件を維持したまま労働契約が承継又は、分割会社に残留することとなります。

会社は、労働者が異議の申出を行おうとしていること、または行ったことを理由として、解雇等の不利益取扱いを行ってはなりません。

①異議申出事項

- a) 主従事労働者の場合、氏名、労働契約が承継されないことについて反対である旨の記載
- b) 承継非主従事労働者の場合、氏名、労働契約が承継されることについて反対である旨

②異議申出期限日等

分割会社が定める異議申出期限日は、通知期限日の翌日から承認株主総会の日の前日までの期間の範囲内で分割会社が定める日です。

株主総会の承認を要しない簡易分割または合同会社の会社分割の場合は、吸収分割契約又は新設分割計画に係る分割の効力発生日の前日までの日で分割会社が定める日です。

なお、分割会社が異議申出期限日を定めるときは、通知がされた日と異議申出期限日との間に少なくとも13日間を置かれなければなりません。

異議申出期限日までに適切に異議申出がなされた場合には、会社分割の効力が生じた日に、異議申出の効果が発生します。

6) 解雇等

会社分割のみを理由とする解雇は認められません。組合員に対して不利益な取り扱いをした場合には、不当労働行為として救済がされる可能性があります。

7) 転籍に関する取り扱い

労働協約上、転籍に関する定めがある場合には、それに従います。労働協約に転籍に関する定めのない場合には、あらかじめ定めておくことが重要です。

会社分割の際、労働者については会社分割の対象とせず、労働者から個別に同意を得ることによって承継会社や新設会社に転籍させる、いわゆる「転籍合意」という手法が見受けられます。しかし、転籍合意により、承継会社等に主従事労働者を転籍させる場合であっても、分割会社は、法にもとづく通知や商法等改正法附則第5条の労働者との協議等の手続を省略することはできません。

また、当該主従事労働者に関しては、

- ・ 分割契約等に主従事労働者の労働契約を承継する旨の定めがある場合には、分割会社との間で締結している労働契約の内容である労働条件はそのまま維持されます。
- ・ 当該主従事労働者の労働契約を承継させる旨の定めが分割契約等がない場合には、労働契約の不承継について異議の申出をすることができることを説明しなければなりません。
- ・ 異議の申出がなされた場合には、分割会社との間で締結している労働契約の内容である労働条件がそのまま維持されるため、これに反する転籍合意部分は、その

効力が否定されます³⁷。

8) 労働協約の承継（労働契約承継法第6条）

労働協約のうち債務的部分³⁸は、分割会社と分割会社との間で労働協約を締結している労働組合とが合意すれば、分割契約や分割計画に記載することにより、承継会社や新設会社に承継させることができます。

労働協約の規範的部分³⁹と、労働協約の債務的部分のうち承継について合意されなかった部分については、会社分割時に、当該労働組合の組合員に係る労働契約が承継会社や新設会社に承継される時は、当該承継会社等と労働組合との間で、同一の内容の労働協約が締結されたものとみなされます。

³⁷ 阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平成26.4.22判決）

³⁸ ユニオン・ショップ協定や労働組合への便宜供与等の労使関係のルールに関する部分

³⁹ 労働条件その他労働者の待遇を定める部分

(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>
○経営による分割方針の検討	○労使協議会における事前協議 ⁴⁰ ○分割に対する対応方針の決定
○経営による分割方針の決定 ○分割契約や分割計画書の準備	○会社との協議・団体交渉 ・分割内容、労働契約・労働協約の承継等の確認 ・分割会社の経営方針、労使関係等の意見交換 ○組合の組織形態などの方針決定
○分割対象労働者との協議（義務）	○労働者の個別同意
○分割計画書等の作成・開示 ○株主総会召集の通知 ○労働者、労働組合への通知	○分割計画書等の確認・点検 ・労使協議事項が反映できているか確認 ○労働者の異議申立て ○手続きに不備ある場合、裁判所に分割無効を訴える。 ○赤字部門の切捨への恐れある場合、株主・世論対策などを行う。
○株主総会の開催（簡易分割では省略） ・分割計画書等の承認 ・承認には過半数の同意が必要。反対株主には株式買取請求権付与	○労働組合として直接関与はできない
○会社分割決定・実施 ○新会社のスタート	○分割後の雇用・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
○株主、債権者による裁判所への分割無効の訴え	

会社分割の提案を受けたら、労使協議会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本体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。経営者に、関係する経営資料を提出し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分割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、経営者に分割方針の基本的な見直しを求めましょう。

分割提案を受け入れる場合、分割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。分割内容を決定する取締役会や分割計画書承認の株主総会の予定日などは、分割実施までに労使協議や職場討議を尽くすために余裕あるスケジュール設定を求めましょう（最低3ヶ月程

⁴⁰ 事前協議制についてp.3

度確保することが望ましい)。

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。

<input checked="" type="checkbox"/> チェックリスト	
経営による分割方針の決定～分割契約・計画書の準備	
↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓	<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 ⁴¹ <input type="checkbox"/> インサイダー取引 ⁴² 対策として、労使の守秘義務等を定めているか <input type="checkbox"/> 分割する権利義務や分割会社の事業計画など、分割の枠組みを確認したか <input type="checkbox"/> 転籍、出向、異動などの人事に関する事項を確認したか <input type="checkbox"/> 分割後の賃金、退職金、労働時間、福利厚生などの労働条件を確認したか <input type="checkbox"/> 個別協議や異議申立ての時期や方法など、従業員への労使対応を確認したか <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"/> 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 ⁴³ <input type="checkbox"/> 労使協議・団体交渉で十分な協議を尽くしたか <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）
経営による分割対象労働者との協議	
↓ ↓	<input type="checkbox"/> 転籍、出向、異動の対象となる従業員の意思を確認したか <input type="checkbox"/> 転籍、出向、異動ができない従業員への不利益取扱いはないか
経営による分割計画書等の作成・開示、株主総会招集の通知、労働者・労働組合への通知	
↓ ↓ ↓ ↓	<input type="checkbox"/> 分割計画書等に労使協議事項が反映されているか <input type="checkbox"/> 不当な解雇・労働条件引き下げはないか <input type="checkbox"/> 労働者による異議申立てに支障はないか <input type="checkbox"/> 手続きに不備がある場合、裁判所へ分割無効の訴えを検討したか <input type="checkbox"/> 赤字部門切り捨てのおそれがある場合、株主・世論対策などを検討したか
経営による株主総会の開催（分割計画書等の承認）	
経営による会社分割決定・実施（新会社のスタート）	
↓ ↓	<input type="checkbox"/> 分割後の雇用・労働条件を点検したか <input type="checkbox"/> 新会社へ交渉を申し入れたか <input type="checkbox"/> 承継した労働契約・労働協約を確認したか <input type="checkbox"/> 経営方針等の意見交換をしたか

加えて、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.11）

⁴¹ 事前協議制についてp.3

⁴² インサイダー取引についてp.3-4

⁴³ 団体交渉に応ずべき使用者の判断についてp.9

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

- ・どのような形でどの権利義務を分割するのかの確認
- ・分割会社の事業計画（含む要員計画）とバランスシートの明確化
- ・労働協約の承継

②人事に関する事項

- ・分割に伴う転籍、出向などの人事に関する考え方とその計画の協議・決定
- ・分割に伴い転籍、出向、異動の対象となる従業員の特定とその意思確認

(※)

- ・転籍、出向、異動ができない従業員への対応

③分割会社の労働条件など

- ・労働協約・就業規則等に定められている（慣行も含む）労働条件の承継
- ・企業年金基金や健康保険組合、共済会、その他（社宅、融資制度など）の取り扱い
- ・退職金の取り扱い（清算か承継か）
- ・賃金や労働時間など労働条件の変更を予定している場合は、変更内容を協議して決定

④従業員への労使対応

- ・従業員と会社の個別協議の時期と方法
- ・従業員からの異議申し立ての時期と方法

※転籍が必要な場合

新会社への転籍に関して、法的には「その事業に主として従事する労働者は本人同意を必要としない」「労働組合が労働者の代理で協議できる」旨の定めがありますが、労働者本人の意思を最大限尊重しましょう。対象となる労働者の範囲に関する協議・決定と、転籍は本人同意のうえ行うとの協約を結んだうえで、会社と個々の労働者との協議を行うことが望ましいでしょう。

2) 組合組織のあり方

会社分割に伴う組合組織のあり方も重要な課題です。企業組織と組合組織は別であり、労働組合が主体的に決めるべきです。労働組合は、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、組織方針と組織事情を踏まえ対応する必要があります。分割実施後の対応とすることなく、分割の協議と並行して組織対応を決定し、分割直後に労働協約、組合規約などの変更ができるようにするとともに、分割会社に未組織労働者がいる場合、すぐに組織化できるようにしましょう。

(参考様式)

- ・会社分割に関する労使確認書 (p. 72-73)