

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⁶²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⁶³。

⁶² 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

⁶³ 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

(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>
○経営による合併方針の検討	○労使協議会における事前協議 ⁶⁴ ○合併に対する対応方針の決定
○経営による合併方針の決定 ○合併の準備	○会社との協議・団体交渉 ・合併内容の確認 ・合併による不利益変更の禁止の確認 ○合併準備委員会による協議 ・労働条件の調整や人事・賃金制度の統一など ○組合の組織形態などの方針決定
○合併契約書等の作成・開示 ○株主総会召集の通知 ○労働者、労働組合への通知	○合併契約書等の確認・点検 ・労使協議事項が反映できているか確認 ○手続きに不備ある場合、 裁判所に分割無効を訴える
○株主総会の開催（簡易合併では省略） ・合併契約書等の承認 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
○会社合併決定・実施 ○新会社のスタート	○労働条件の点検 ○新会社への交渉の申し入れ ・承継した労働協約の確認あるいは 新たな労働協約の締結 ・経営方針等の意見交換
○債権者の異議申立て ・合併により債権が害される場合の弁済	

合併相手企業に労働組合がある場合は、会社合併の結果として、複数の労働協約と異なる労働条件が併存することになります。労働組合間の合意を前提に、労働条件の調整や人事・賃金制度の統一が課題です。旧会社との間で締結している労働協約と労働条件を新会社に引き継いだうえで、労働条件の調整や人事・賃金制度の統一などを行う方法と、合併前に合併予定の労使が共同で合併準備委員会等を設置し、事前に労働条件等の調整の話し合いを行い、新会社発足までに新たな労働協約を締結する方法があります。労働条件の水準差や合併までの期間、組織事情等を踏まえ対応しましょう。

また、合併条件の整備を理由に、合併前に合理化提案が行われるおそれがあります。事前協議制の徹底や、職場討議を踏まえた機関決定、労働協約の締結など、会社分割と同様の対応が必要です。

⁶⁴ 事前協議制についてp.3

労働条件の調整にあたっては、使用者による一方的な労働条件の不利益変更は許されません⁶⁵。すべての労働条件の水準を整理し、水準差を明確にしたうえで調整を行いましょう。高い方の水準に合わせることができない場合、必要な移行措置や補償をする必要があります。

さらに、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。

- 会社分割における労働組合の取り組み (p. 24)
- 企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 (p. 7)

加えて、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
<input type="checkbox"/> 合併条件の整備を理由に、不当な解雇・労働条件の引き下げがないか ⁶⁶
<input type="checkbox"/> 労働条件の調整と人事・賃金制度の統一が必要か <input type="checkbox"/> 各種制度にどれだけの違いがあるのか
<input type="checkbox"/> 合併準備委員会、あるいは、合併後に労働条件調整等を話し合う場を設置したか
<input type="checkbox"/> 労働条件の違いを調整する場合、労働組合が協議に参画しているか
<input type="checkbox"/> 人事・賃金制度の統一化に向けた労使間の話し合いをしているか
<input type="checkbox"/> 合併により複数組合が存在する場合、共同交渉で労働条件等の調整を行うのか <input type="checkbox"/> 共同交渉とする場合、各組合での必要な手続きを経たうえで、要求内容の統一、交渉権限および妥結権限の明確化などを行っているか
<input type="checkbox"/> 高い方の水準に合わせることができない場合、必要な移行措置や補償があるか

なお、合併相手企業にも労働組合が存在する場合、労働組合間の合意を前提に、組合組織の統合も課題となります。参考として、合併相手企業に労働組合が存在しない場合の確認書を掲載しておきます。

(参考様式)

- ・会社合併に関する労使確認書 (p. 76)

4. 株式買収

(1) 株式買収の概要

株式買収には、株式譲渡 (①^{あいたとりひき}相対取引、②市場買付)、③ (敵対的・友好的) TOB (公開買付)、④株式交換・株式移転、⑤第三者割当増資 (新株引受)、⑥MBO (マネジメント・バイアウト=経営陣による買収)、⑦EBO (エンプロイー・バイアウト=従業員による買収) など多様な手段があります。

株式取得による企業買収 (株式買収) は、M&A (合併・買収) の一手法であり、対

⁶⁵ 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

⁶⁶ 解雇権の濫用について (労働契約法第16条) p. 8