

## 参考資料

### 企業組織再編と倒産・再建への対応のポイント編

(初版：2001年10月策定)

(第2版：2023年4月改訂)



日本労働組合総連合会（連合）

## 目次

はじめに .....	1
I. 日常的な組合活動の重要性 .....	2
1. 労使協議制の確立 .....	2
2. 経営にかかわる情報の収集・分析 .....	3
3. 事前協議制の確立 .....	3
4. 労働協約の整備・拡充 .....	4
5. 企業グループ労使協議制 .....	4
II. 企業組織再編・倒産・再建への対応（総論） .....	6
1. 企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 .....	6
(1) 不当労働行為への対応 .....	7
(2) ユニオン・シヨップ協定の取り扱い .....	7
(3) 労働基準法などにもとづく労使協定の取り扱い .....	8
(4) 団体交渉に必ずべき使用者の判断 .....	9
2. 企業組織再編の全体像 .....	9
3. 企業倒産・会社再建の全体像 .....	10
(1) 企業倒産手続の種類 .....	11
(2) 企業倒産処理手続における労働債権の優先順位 .....	13
III. 企業組織再編における類型ごとの対応（各論） .....	14
1. 会社分割 .....	14
(1) 会社分割の概要 .....	14
(2) 労働組合の取り組み .....	23
2. 事業譲渡 .....	26
(1) 事業譲渡の概要 .....	26
(2) 労働組合の取り組み .....	30
3. 会社合併 .....	33
(1) 会社合併の概要 .....	33
(2) 労働組合の取り組み .....	34
4. 株式買収 .....	35
(1) 株式買収の概要 .....	35
(2) 労働組合の取り組み .....	38
5. 補論：持株会社 .....	39
IV. 企業倒産における対応 .....	43
1. 企業倒産における全般的な対応 .....	43
(1) 企業倒産の概要 .....	43
(2) 労働組合の取り組み .....	43
2. 破産（清算型） .....	49
(1) 破産の概要 .....	49
(2) 労働組合の取り組み .....	50
V. 会社再建における対応 .....	55

1. 会社再建（再建型）における全般的な対応	55
(1) 会社再建の概要	55
(2) 労働組合の取り組み	55
2. 会社更生法	56
(1) 会社更生の概要	56
(2) 労働組合の取り組み	58
3. 民事再生法	61
(1) 民事再生の概要	61
(2) 労働組合の取り組み	62
VI. 事業所の閉鎖・縮小への対応	66
1. 事業所の閉鎖・縮小時の事業主の責務	66
2. 労働組合の取り組み	66
(1) 雇用の維持・確保	68
(2) 希望退職の募集にあたっての留意ポイント	68
(3) 退職金等の上積み補償	68
(4) 再就職の斡旋	69
VII. 様式集	70
1. グループ労使協議会に関する協定	70
2. 会社分割に関する労使確認書	72
3. 事業譲渡に関する労使確認書	74
4. 合併に関する労使確認書	76
5. 会社資産および債権の譲渡に関する協定	77
6. 未払賃金等労働債権確認書	78
7. 債権譲渡通知書	79
8. 組合員の権限移譲に関する委任状	79
9. 債権差押命令申立書	80
10. 会社の財産の保全と組合による事業所占有に関する協定	81
11. 債権仮差押命令申立書	82
12. 自主生産に関する協定	83
13. 保全管理下の労使関係に関する確認書	84
14. 民事再生法による会社再建のための確認書	84
15. 解雇者に対する再就職の斡旋に関する協定	85
VIII. 参考資料	86
1. 企業組織再編・倒産などに関する法制の変遷	86
2. 事業再編時における労働債権の保護に関する組織点検活動に向けた環境整備のためのワーキンググループ」（略称：組織再編WG）	87
3. 参考文献	88



## はじめに

近年、グローバル化やDXをはじめとする技術革新の進展などにより、会社分割、合併、事業譲渡や株式譲渡などの手法を使い、企業組織を再編する動きが活発化しています。また、事業所の閉鎖・縮小や企業倒産も後を絶ちません。

企業の組織再編等は、労働者の地位や労働条件のみならず、労使関係にも大きな影響を及ぼすおそれがあります。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。

企業組織再編等への対応には、経営の対応がどのような流れで進むのか、法的な要件や規制がどうなっているのか、それらに労働組合としてどう対応すべきなのか、という「一連の対応の流れの掌握」しておくことと、状況に応じた労働組合としての「時宜を得た機動的な対応」が不可欠です。したがって、本ポイント編では「一連の対応の流れを掌握」してもらうことに主眼を置き、「時宜を得た機動的な対応」がはかれるよう、主な対応のポイントについて示すものです。具体的な対応にあたっては、さらに多くの法律等の専門知識や過去の経験を生かした実践的な手法が必要です。「企業（事業所）の状況や展望によって対応は千差万別」ということを十分に認識し、まず、上部団体などに指導・助言を求めましょう。

今回のポイント編の改訂は、初版策定（2001年10月）以降、2016年の労働契約承継法・同法施行規則改正、労働契約承継指針改正、事業譲渡等指針策定までの制定・改正のうち、主要なものを反映しました<sup>1</sup>。このポイント編が、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。

2023年4月

---

<sup>1</sup> 企業組織再編・倒産などに関する法制の変遷についてp. 86

## I. 日常的な組合活動の重要性

雇用・労働条件にかかわる経営施策の会社提案、あるいは倒産を含め企業存続などに直面した場合、雇用の維持・確保を基本においたうえで、

- ・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（日頃の労使協議体制の確立と経営分析の強化）、
  - ・やむなく実施される場合も影響を最小限に止めること（事前協議制の確立・徹底）、
- が大前提です。

労働者の雇用とくらしをどう守るのか、その結果は、労働組合の日常的な活動によって大きく左右されます。日頃からの信頼にもとづく健全な労使関係を構築することが、関係情報の早期入手につながり、合理化提案への適切な対応など、労働組合としての対策の前倒しにつながります。

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。

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
<input type="checkbox"/>	組合員の声を聞き、職場の課題を把握できているか
<input type="checkbox"/>	会社に意見提起等を行う前提となる経営情報を収集・分析できているか
<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"/>	労使で職場の課題について話し合う機会（労使協議会など）の設置や労使で話し合う事項（付議事項）を労働協約に明記しているか
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 労使協議会などを定期的に開催しているか
<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を確立できているか（事前協議制）
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> インサイダー取引 <sup>2</sup> 対策として、労使の守秘義務等を定めているか
<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）
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 内容および有効期間に不備はないか
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 組合員に周知徹底しているか
<input type="checkbox"/>	企業グループレベルでの労使関係を構築できているか

### 1. 労使協議制の確立

ここでいう「労使協議制」とは、経営方針や生産計画、事業所の閉鎖・縮小、人員配置など、経営上の諸課題について、労働者の代表と使用者が話し合う仕組みです。

経営方針や企業業績は労働者の雇用や労働条件に大きく関係します。労働組合は、労働者の代表として、これらの事項について会社に積極的に説明・報告を求め、チェックを行うとともに、必要に応じて意見・提案を行いましょう。

労使が経営に関する認識を共有し、経営計画の達成に向け協力・努力することは、雇用の安定・労働条件の維持向上に不可欠です。労働協約にもとづく「労使協議会」を設置し、定期的に開催しまししょう。労使の信頼関係にもとづく良好な関係の構築につながります。

<sup>2</sup> インサイダー取引についてp.3-4

## 2. 経営にかかわる情報の収集・分析

日頃から経営方針や企業業績など、以下のような経営状況の把握に努め、経営施策の妥当性や問題点を判断できるように努めましょう。会社からの情報に加え、「残業が減った」「取引先から悪いうわさを聞いた」など、職場・組合員を通じて入手する情報も有益です。

- ①長期的展望に基づく事業計画があるか（組合員が今後も安心して働けるか）
- ②財務状況に問題はないか（経営悪化による倒産などの危険性がないか）
- ③現場の実態や状況を正しく把握し、経営側に伝えているか  
（現場の声を伝えることが、業務改善や生産性向上、安全衛生に寄与します）
- ④生産・受注動向、業績などの見通しに問題ないか  
（組合員の賃金・一時金に影響します）

## 3. 事前協議制の確立

組合員の雇用・労働条件にかかわる経営施策や労働移動にかかわる重要課題については、事前協議制の確立が不可欠です。労働組合は、会社の意思決定前に、経営の実態を把握し、労働者の意見を経営に反映させていく努力を重ねていかなければなりません。

労働組合が、労使協議および職場の意向集約のための時間が十分にとれるタイミング（3ヶ月程度確保することが望ましい）で、企業組織再編などの計画について、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を労働協約により明確化するとともに、必要に応じて計画の軌道修正に努めましょう。

なお、上場企業ではインサイダー情報に該当する可能性を理由に経営情報の提供を労使協議の議題とすることを拒否される事例が見うけられます。しかし、企業組織再編や事業所の閉鎖、縮小などの経営施策は雇用や労働条件に重大な影響を及ぼす重要事項であり、これを拒否することは労使協議制の趣旨に反します。

重要事項を知っても、その公表前に株券等の売買をしなければインサイダー取引にはあたりません<sup>3</sup>。インサイダー取引防止を口実に事前協議を拒否させないために、労使の守秘義務等を定めておきましょう（組合組織における情報開示も問題となる可能性もありますので、執行部が事前協議に必要な一定の権限を担保する組合規約の整備をすることも重要です）。

---

<sup>3</sup> 徳住堅治（2016）「労働法実務解説9 企業組織再編と労働契約」p.31

#### 用語解説【インサイダー取引】

インサイダー取引とは、

- ①上場会社の会社関係者（会社関係者でなくなった後1年以内の者を含む）が、
- ②当該上場会社等の業務等に関する重要事実を、
- ③その職務等に関し知った上で、
- ④その重要事実の公表前に、
- ⑤当該上場会社の株券等を売買すること、 です。

会社関係者から重要事実の伝達を受けた第一次情報受領者についても同様です（金融商品取引法第166条）。また、公開買付者等関係者の禁止行為も同様の構造です（金融商品取引法第167条）。

## 4. 労働協約の整備・拡充

労使協議体制の確立を図る上で重要な前提として、労働協約を整備・拡充しておく必要があります。労働契約や就業規則より効力の強い労働協約を締結できるのは、労働組合のみです。労働協約の締結を通じて、異動、出向、解雇、定年、退職、休職、賞罰など、労働者の身分や処遇に関する重要事項が一方的・恣意的に決められることのないよう、使用者の人事権や解雇権の濫用<sup>4</sup>を規制することが重要です<sup>5</sup>。

少なくとも、以下の内容は労働協約に盛り込んでおきましょう。

- ・労働契約の解約や労働契約に重大な変更がある場合、労働者本人の同意を必要とすること
- ・使用者が人事権や解雇権を行使する際の基準
- ・その基準にそって人事権、解雇権が適切に行使されるか、労働組合が事前・事後チェックすることを保障し、労働組合が不適切と判断する場合、協議に応じること
- ・退職金規定を設け、会社都合による解雇では退職金の乗率を定年扱いより高い率で協定しておき、さらに特別退職金を設定すること<sup>6</sup>
- ・会社の重要な財産の処分や搬出を制限すること

労働協約を未整備の労働組合は、上部団体などに相談のうえ、早急に整備を進めましょう。労働協約を締結している場合も、日頃から有事にそなえ、労働協約の周知徹底や不断の職場点検活動が欠かせません。また、職場点検活動を通じて明らかになった課題の解決に向けて、労働協約のレベルアップに取り組みましょう。

## 5. 企業グループ労使協議制

純粋持株会社を解禁する独占禁止法や企業組織再編を容易にする商法の改正、連結決算を重視する国際会計基準の導入などにより、企業グループ単位での経営戦略を重視する傾

<sup>4</sup> 解雇権の濫用について（労働契約法第16条） p.8

<sup>5</sup> 労働組合法第14～16条

<sup>6</sup> 退職金等の上積み補償について p.68



向が強まっています。「経営の選択と集中」の名のもとにグループ企業の再編成や整理・清算が進められる一方、グループ各社では、持株会社から事業目標を与えられ、目標に見合った業績結果を強く求められるようになっていきます。

こうした環境条件の変化によって、企業レベルの労使関係のみでは、労働者の雇用とくらしを十分に守れない事態に直面することが懸念されます。産別運動の強化はもちろんのこと、企業グループレベルでの労使関係づくりが必要となってきました。

また、グループ内のすべての労使がその必要を認めているわけではないことや、グループ内には労働組合未組織の企業があることなどを踏まえ、企業グループ労使協議制の導入に段階的に取り組む必要があります。

(参考様式)

- ・個別企業労使の合意の積み上げによる場合のグループ労使協議会に関する協定 (p. 70)
- ・グループ労連を形成して対応する場合のグループ労使協議会に関する協定 (p. 71)

## 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<sup>7</sup>や労働条件の不利益変更<sup>8</sup>などの関連する法令とともに整理解雇4要件<sup>9</sup>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・提案を行きましょう。

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、必要な対策を行きましょう。

---

<sup>7</sup> 解雇権の濫用について（労働契約法第16条） p.8

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> 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 <sup>10</sup>
<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 <sup>11</sup>
<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 <sup>12</sup> 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<sup>13</sup>。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<sup>14</sup>。

### （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）。

<sup>10</sup> 事前協議制についてp.3

<sup>11</sup> 団体交渉に必ずべき使用者の判断についてp.9

<sup>12</sup> 労使協議体制の確立についてp.2

<sup>13</sup> 労働組合法第7条（不当労働行為）

<sup>14</sup> 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<sup>15</sup>。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として無効です（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。

<sup>15</sup> 「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<sup>16</sup>

・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<sup>17</sup>

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。

<sup>16</sup> 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)。

<sup>17</sup> 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"> <li>・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。</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>・裁判所の監督があるので公平かつ透明な手続き。</li> <li>・手続き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>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・手続きが複雑かつ厳格なので時間と費用がかかる。</li> </ul>

(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】	同上
	法定納期限等後に設定された抵当権等の被担保債権			
	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) 【再生債権】	同上
	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】	同上	同上
				同上

※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」

### 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 <sup>18</sup>		非主従事労働者			
				従従事労働者 <sup>19</sup>		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 <sup>20</sup>	○	○	○	○	○	○
	5条協議 <sup>21</sup>	○	○	○	○	○	×
	2条通知 <sup>22</sup>	○	○	○	×	○	×
労働者が有する権利	異議申出 <sup>23</sup>	×	○	○	×	○	×
	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。

<sup>18</sup> 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。

<sup>19</sup> 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。

<sup>20</sup> 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。

<sup>21</sup> 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。

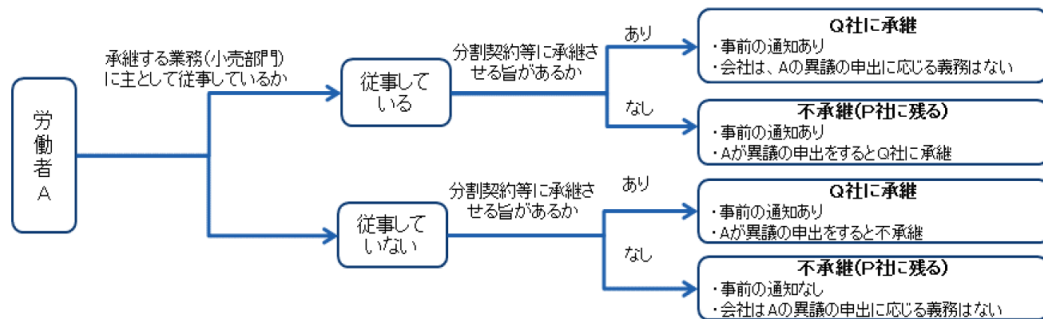
<sup>22</sup> 労働契約承継法第2条：分割会社は、会社分割にあたって、労働者および労働組合に対して、当該会社分割に関する事項を通知することが必要です。

<sup>23</sup> 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）<sup>24</sup>

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、

- a) 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
- b) 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
- c) その他これに準ずる方法<sup>25</sup>

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<sup>26</sup>

- a) 会社分割をする背景及び理由
- b) 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

<sup>24</sup> いわゆる7条措置

<sup>25</sup> 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。

<sup>26</sup> 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<sup>27</sup>。

#### 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）<sup>28</sup>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<sup>29</sup>。

### 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）<sup>30</sup>

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

<sup>27</sup> 労働契約承継法指針第2 4（2）ニ

<sup>28</sup> 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

<sup>29</sup> 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）

<sup>30</sup> いわゆる5条協議

## ②協議事項<sup>31</sup>

【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<sup>32</sup>。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<sup>33</sup>。

## 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）<sup>34</sup>

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。

---

<sup>31</sup> 労働契約承継法指針第 2 4 (1) イ

<sup>32</sup> 民法第 1 編第 5 章第 3 節

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 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 <sup>35</sup>	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、又は知っている債権者に催告する日
通知期限日 <sup>36</sup>	【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

<sup>35</sup> 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

<sup>36</sup> 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<sup>37</sup>。

#### 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<sup>38</sup>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<sup>39</sup>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。

---

<sup>37</sup> 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）

<sup>38</sup> 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

<sup>39</sup> 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 <sup>40</sup> ○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

<sup>40</sup> 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、必要な対策を行きましょう。

☑ 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 <sup>41</sup> <input type="checkbox"/> インサイダー取引 <sup>42</sup> 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 <sup>43</sup> <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）

<sup>41</sup> 事前協議制についてp.3

<sup>42</sup> インサイダー取引についてp.3-4

<sup>43</sup> 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)

## 2. 事業譲渡

### (1) 事業譲渡の概要

事業譲渡とは、「一定の経営目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産の全部または重要な一部を譲渡すること」といわれており、不動産や設備など営業財産の譲渡に加え、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あり、単なる財産譲渡とは区別されています。

事業譲渡には、譲渡会社が事業財産の一部を譲渡する「一部譲渡」と、その全部を譲渡する「全部譲渡」があります。また、新たに別会社を設置し、その別会社に対して事業譲渡を行う「新設譲渡」と、既存の別会社に事業譲渡を行う「吸収譲渡」があります。事業譲渡は特定承継のため、労働契約の承継には、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、さらには承継される労働者の個別の同意（承諾）が必要になります<sup>44</sup>。事業譲渡にあたっては、

- ①事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の真意による承諾を得ること、
- ②労働者全体および使用者との間での納得性を高めること

等により、事業譲渡等の円滑な実施や、労働者の保護の助けとなるよう、会社等が留意すべき事項が「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」（事業譲渡等指針）に規定されています。

事業譲渡等指針のポイントは以下のとおりです。

#### 1) 労働組合等との事前の協議

譲渡会社等は、労働者の理解と協力を得るために、事前に協議するよう努めることが求められています。

##### ①対象労働者

譲渡会社等が雇用する労働者

##### ②方法

- a) 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には労働組合と協議
- b) 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
- c) その他これに準ずる方法<sup>45</sup>

により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。

##### ③協議事項

- a) 事業譲渡を行う背景及び理由
- b) 譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項
- c) 承継予定労働者の範囲
- d) 労働協約の承継に関する事項 等

<sup>44</sup> 事業譲渡における労働契約の承継は、①事業譲渡とは別に譲渡会社に労働者が退職または解雇され、譲受会社が再雇用するタイプ（再雇用型）、②事業譲渡の一環として労働契約を承継させるタイプ（譲渡型）があります。

<sup>45</sup> 名称にかかわらず、労働者の理解と協力を得るために、労使対等の立場に立ち誠意をもって協議が行われることが確保される場において協議することが含まれます。

#### ④開始時期

労働組合等との手続は、承継予定労働者との協議の開始までに開始され、その後も必要に応じて適宜行われることが望ましいです。

#### ⑤労働組合法上の団体交渉権との関係と留意点

事業譲渡の対象となる労働者の範囲や、事業譲渡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、譲渡会社等は、当該手続が行われていることをもって労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できません。

また、当該対象事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、譲渡会社等は、当該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（団体交渉に必ずべき使用者の判断：p.9）<sup>46</sup>。

### 2) 承継予定者からの承諾

事業譲渡を行う際に、譲渡会社等との間で締結している労働契約を譲受会社等に承継させる場合には、民法の規定<sup>47</sup>により承継予定労働者から承諾を得ることが必要です。このため、承諾に向けた事前の協議を行うことが望ましいです。

#### ①承継予定労働者との事前協議

譲渡会社等は、承継予定労働者から労働契約の承継の承諾を得るにあたっては、真意による承諾を得られるよう、承継予定労働者に対し、以下の事項等について十分に説明し、承諾に向けた協議を行うことが望ましいです。

- a) 事業譲渡に関する全体の状況（譲渡会社等及び譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項を含む。）
- b) 承継予定労働者が勤務することとなる譲受会社等の概要及び労働条件（従事することを予定する業務の内容及び就業場所その他の就業形態等を含む。）

譲渡会社等が、承継予定労働者の労働契約に関し、その労働条件を変更して譲受会社等に承継させる場合には、労働条件の変更について承継予定労働者の同意を得る必要があります。

#### ②協議にあたっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定<sup>48</sup>により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した場合は、譲渡会社等は、当該労働組合と誠実に協議をする必要があります。

<sup>46</sup> 譲受会社に労働組合法上の使用者性が認められ、団体交渉の相手方になる場合もあります。p.9脚注18-19を参照。

<sup>47</sup> 民法第625条第1項（使用者の権利の譲渡の制限等）

<sup>48</sup> 民法第99条（代理行為の要件および効果）

### ③協議開始時期

譲渡会社等は、真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて承継予定労働者との事前の協議を行うことが望ましいです。

### ④労働者への情報提供に関する留意事項

譲渡会社等が意図的に虚偽の情報を提供する等により、承継予定労働者から当該労働者の労働契約の承継についての承諾を得た場合には、承継予定労働者によって民法第96条第1項<sup>49</sup>の規定に基づく意思表示の取消しが可能です。また、裁判例の傾向によれば、労働者の承諾（同意）は、労働者の自由な意思にもとづいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在することが必要です<sup>50</sup>。その同意を得るためには、以上に述べた情報提供をしっかりと行う必要があります。

### ⑤解雇に関して留意すべき事項

事業譲渡に際しても、労働契約法第16条の規定の適用があり、承継予定労働者が、当該承継予定労働者の労働契約の承継について承諾をしなかったことのみを理由とする解雇等、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に該当する解雇は認められません。

また、事業譲渡を理由とする解雇についても、整理解雇に関する判例法理の適用があり、承継予定労働者がそれまで従事していた事業を譲渡することのみを理由とする解雇等、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に該当する解雇は、労働契約法第16条<sup>51</sup>の規定により認められません<sup>52</sup>。

こうした場合には、譲渡会社等は、承継予定労働者を譲渡する事業部門以外の事業部門に配置転換を行う等、当該労働者との雇用関係を維持するための相応の措置を講ずる必要があります。

### ⑥承継される労働条件

事業譲渡の対象とされた労働者の労働条件については、当然に譲渡会社に承継されるわけではないとされており、注意が必要です。

労働契約の承継について、譲渡型をとる場合でも、承継と同時に不利益変更が行われるケースがあります。労働者の不利益変更の同意が承継の条件とされ、その不利益変更に同意しない場合はそもそも承継の対象から外されてしまいます<sup>53</sup>。他方で、不利益変更に同意すれば、承継はされるものの労働条件は不利益に変更されてしまいます。

再雇用型については、労働条件は譲渡先での労働条件は採用時の譲渡先との合意

<sup>49</sup> 民法第96条（詐欺または強迫）

<sup>50</sup> 山梨県民信組事件（最高裁判所平成28年2月19日）

<sup>51</sup> 労働契約法第16条（解雇の無効）

<sup>52</sup> 整理解雇4要件についてp.8

<sup>53</sup> このような条件を付することが許されるか否かが問題となった事案として、勝英自動車（大船自動車興業）事件（横浜地裁平成15年12月16日、東京高裁平成17年5月31日労判898号16頁）があります。



によって決定されることとなります。再雇用時の労働条件に応じなければ採用されずに不承継の不利益を被ることになり、応じれば労働条件の引き下げの効力が発生してしまいます。

就業規則も含め、譲渡会社の労働条件が承継されるように労働組合として協議する必要があります。

#### ⑦労働協約の承継

労働協約についても、譲受会社、譲渡会社、労働組合の合意がなければ、承継されるものとはされていません。労働組合としては、譲受会社との労働協約が当然に承継されるように協議・確認する必要があります。

#### ⑧承継対象となる労働者の選別

承継予定労働者の選定を行うに際し、譲渡会社等又は譲受会社等は、労働組合の組合員に対する不利益な取り扱い等の不当労働行為その他の法律に違反する取り扱いを行ってはなりません<sup>54</sup>。

また、事業譲渡時の労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関し、裁判例<sup>55</sup>においても、労働契約の承継についての黙示の合意の認定や、いわゆる法人格否認の法理、いわゆる公序良俗違反の法理等を用いて、個別の事案に即して、承継から排除された労働者の承継を認める等の救済がなされています。

---

<sup>54</sup> 組合員を不採用とした譲受会社の不当労働行為を認めた事案として、青山会事件（東京高裁平成14.2.27判決）など

<sup>55</sup> 譲渡会社及び譲受会社の間の実質的同質性を認めて事実上の営業の包括承継に伴う労働契約の承継の黙示の合意を認めた事案として、Aラーメン事件（仙台高裁平成20.7.25判決）／いわゆる法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めた事案として、日本言語研究所ほか事件（東京地裁平成21.12.10判決）、サカキ運輸ほか事件（長崎地裁平成27.6.16）など

## (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>
○経営による事業譲渡方針の検討	○労使協議会における事前協議 <sup>56</sup> ○譲渡に対する対応方針の決定
○経営による事業譲渡方針の決定 ○事業譲受会社の譲受方針の決定 ○事業譲渡契約の準備	○会社との協議・団体交渉 ・譲渡内容の検討状況 ・労働契約・労働協約の承継等の協議 ・譲受会社を含む3者協議の場の設置 ○3者協議 ・労働契約・労働協約の承継等の協議 ○組合の組織形態などの方針決定
○承継予定労働者との協議（義務）	○労働者の個別同意
○譲渡契約書等の作成・契約成立・開示 ○労働者、労働組合への通知 ○株主総会での事後報告	○譲渡契約書等の確認・点検 ・労使協議事項が反映できているか確認
○事業譲渡の実施・新体制スタート	○譲渡後の雇用・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

事業譲渡の最大の問題は、譲渡契約次第で雇用や労働条件が左右されるおそれがあることです。前述の会社分割と同様にインサイダー取引<sup>57</sup>対策を講じたうえで、事前協議を徹底する必要があります。

労使協議会等で事業譲渡の目的とそれを必要とする経営的背景、事業譲渡後の譲受会社と譲渡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。使用者に関係する経営資料を提出させるとともに、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事業譲渡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、事業譲渡方針の基本的な見直しを求めましょう。

提案を受け入れる場合、事業譲渡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。事業譲渡内容を決定する取締役会や譲渡契約承認の株主総会の予定日などは、事業譲渡実施までに労使協議や職場討議を尽くすために十分なスケジュール日程の確保を求めましょう（最低3ヶ月程度は確保することが望ましい）。

事業譲渡先における組合の組織化や組合としての組織対応に要する時間の確保などについては、会社分割と同様の対応が必要です。

以下のチェックリストも参照のうえ組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょ

<sup>56</sup> 事前協議制についてp.3

<sup>57</sup> インサイダー取引についてp.3-4

☑ チェックリスト	
経営による事業譲渡方針の検討～事業譲渡方針の決定・事業譲受会社の譲受方針の決定・事業譲渡契約の準備	
↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓	<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 <sup>58</sup> <input type="checkbox"/> インサイダー取引 <sup>59</sup> 対策として、労使の守秘義務等を定めているか <input type="checkbox"/> 譲渡契約を行う背景および理由を確認したか <input type="checkbox"/> 譲渡会社・譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項を確認したか <input type="checkbox"/> 承継予定労働者の範囲を確認したか <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"/> 労働契約の承継に関する事項などについて協議したか <input type="checkbox"/> 事業譲渡後の賃金、退職金、労働時間、福利厚生などの労働条件について確認したか <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 <sup>60</sup> <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）
経営による承継予定労働者との協議	
↓ ↓ ↓ ↓	<input type="checkbox"/> 事業譲渡に関する全体の状況（譲渡会社・譲受会社等の債務の履行の見込みに関する事項を含む）について十分な説明があるか <input type="checkbox"/> 譲受会社等の概要および労働条件（従事予定の業務内容および就業場所その他の就業形態等を含む）について十分な説明があるか <input type="checkbox"/> 譲渡会社等との間で締結している労働契約を譲受会社等に承継させる場合には、承継予定労働者から承諾を得たか（民法第625条第1項） <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り扱いはないか
経営による譲渡契約書等の作成・契約成立・開示、労働者・労働組合への通知、株主総会での事後報告	
↓ ↓ ↓ ↓	<input type="checkbox"/> 譲渡契約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"/> 手続きに不備がある場合、裁判所へ譲渡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
経営による事業譲渡の実施・新体制スタート	
↓ ↓	<input type="checkbox"/> 事業譲渡後の雇用・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

<sup>58</sup> 事前協議制についてp. 3

<sup>59</sup> インサイダー取引についてp. 3-4

<sup>60</sup> 団体交渉に応ずべき使用者についてp. 9

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. 7)**

雇用責任を誰に求め、雇用の場をどう確保するかという視点から、譲渡・譲受会社の関係や全部譲渡か一部譲渡かで異なる対応が必要です。上部団体や弁護士などに相談のうえ、対応することが望ましいといえます。ここでは参考として、一部譲渡を前提に譲渡・譲受会社が実質的に同一とみなせる場合とそうでない場合について、基本的な対応のポイントを整理しておきます。

**1) 譲渡・譲受会社が実質的に同一とみなせる場合**

別会社化など譲渡・譲受会社が実質的に同一とみなせる場合、経営主体は同一と捉えることができます。こうしたケースでは、事業譲渡時の選択的な承継を悪用した解雇や労働条件の一方的な引き下げを無効とする判例<sup>61</sup>がありますので、十分踏まえた対応が必要です。企業グループ内での事業譲渡に際しては、基本的に会社分割に準じた対応をベースにしましょう。

**2) 第三者的会社との間で事業譲渡の場合**

企業グループ外の第三者との間での事業譲渡の場合、「譲受会社は、雇用責任を負わずに譲渡資産のみの取得を目的とし、譲渡会社は、事業譲渡を理由に雇用責任を放棄する」という問題が発生するおそれがあります。そうした事態に陥らないためには、事業譲渡の交渉過程に労働組合として適切に関与していきましょう。

まず、労使協議会等で事業譲渡の目的とそれを必要とする経営的背景、事業譲渡の相手先、事業譲渡後の本体企業の事業見通しなどについて話し合います。できるだけ早い段階で、遅くとも相手企業との基本合意契約が成立するまでに話し合いを開始しましょう。その際、財産譲渡でなく、事業譲渡（会社財産を譲渡する場合には、それに従事する労働者をセットで譲渡すること）であることを必ず確認しましょう。

次に、譲受会社に対し、「事業譲渡の対象となる事業に労働組合が存在し、譲受会社は当該組合との話し合いに応じるべき」旨の申し入れをしましょう（判例では、「近い将来使用者となることが予定されている者」も団体交渉の応諾義務を負い、団交拒否は不当労働行為となるとされています）（団体交渉に必ずべき使用者の判断：p. 9）。そのうえで譲受会社を含む三者（譲受会社に組合があれば四者）で、事業譲渡に伴う雇用や労働条件について話し合う場を設けます。

三者（四者）協議では、事業譲渡の枠組みや人事に関する事項、譲渡後の労働条件などについて誠実な協議を十分に尽くしましょう。実際には、秘密保持や売買金額へ

<sup>61</sup> 譲渡元会社と譲渡先会社の高度の実質的同一性を認め、譲渡先会社による雇用関係の否定は、解雇法理回避のための法人格の濫用として無効であるとして、労働者と譲渡先会社との雇用関係を認めた新関西通信システムズ事件（大阪地裁平6.8.5労判668号）／譲渡元の営業はこれと実質的一体性を有する譲渡先に承継されたとして、譲渡先への労働契約の承継を認めた日進工機事件（奈良地裁平11.1.11労判753号）

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<sup>62</sup>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<sup>63</sup>。

---

<sup>62</sup> 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

<sup>63</sup> 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 <sup>64</sup> ○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。

<sup>64</sup> 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<sup>65</sup>。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 <sup>66</sup>
<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<sup>あいたとりひき</sup>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

<sup>65</sup> 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

<sup>66</sup> 解雇権の濫用について (労働契約法第16条) p. 8

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の株式を取得することにより、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。

#### 用語解説【株式譲渡】

株式譲渡は、株式の売買によって経営権を移転することをいいます。既存株主からの買い取り割合を当事者間で自由に決めることができるため、完全買収も可能です。

株式譲渡は、一部例外を除き、取締役会の決議のみで行うことができます。M&Aの手法として、手続が容易なため、株式譲渡は中小企業のM&Aにおいて最も多く利用されています。

株式譲渡には、買収対象会社の親会社や大株主から株式市場を通さず直接に取引する「あいたとりひき相対取引」と、株式市場を通じて必要な数だけの株式を買い集める「市場買付」があります。

#### 用語解説【（敵対的・友好的）TOB（公開買付）】

株式会社の株式などの買付けについて、買付け期間・買取り株数・価格を公告し、不特定多数の株主から株式市場外で株式などを買い集める制度のことをいいます。金融商品取引法により、株式の3分の1を超えて株式を取得する場合には、公開買い付けが義務付けられています（金融商品取引法27条の2）。

TOBには、企業の存続や市場における競争力強化をねらう対象企業の合意の上での合併、買収などをめざす「友好的TOB」と、対象企業の経営権を握るべく、第三者が一方的に株式を大量保有しようとする「敵対的TOB」とがあります。

#### 用語解説【株式交換】

株式交換とは、株式会社（完全子会社となる会社。A社とする）がその発行済株式の全部を他の株式会社または合同会社（完全親会社となる会社。B社とする）に取得させることをいいます（会社法2条31号、767条～771条）。

A・B両者の株主総会の特別決議による承認を得て、B社の株式や金銭等の対価と引換えに、A社の株主が有していたA社の株式を自動的にすべてB社に移転することにより、完全親子会社を創設する制度です。

A・B社間で権利義務の承継の問題は原則として生じませんが、実質的には吸収合併や吸収分割に似た吸収型の組織再編行為であるため、株式交換の手続は吸収合併や吸収分割に類似しています（会社法782条～802条）。

株式交換制度は、企業グループ内の事業再編にあたり、少数株主のいる上場子会社を完全子会社化して非上場会社とする手段としてよく利用されます。



#### 用語解説【株式移転】

株式移転とは、株式会社（完全子会社となる会社。A社とする）がその発行済株式の全部を新たに設立する株式会社（完全親会社となる会社。B社とする）に取得させることをいいます（会社法2条32号、772～774条）。

A社の株主総会の特別決議による承認を得て、新設するB社に既存のA社の株式を全部移転させ、その見返りにA社の株主はB社の株式を受け取ることにより、完全親子会社を創設する制度です。

A・B会社間で権利義務の承継の問題は原則として生じませんが、実質的には新設合併や新設分割に似た新設型の組織再編行為であるため、株式移転の手続は新設合併や新設分割と類似しています（会社法803条～816条）。

また、株式移転のうち、2以上の株式会社によって同一の完全親会社が設立されるものを「共同株式移転」といい、複数の会社が持株会社を設立する手法としてよく利用されます（例として、株式会社第一勧業銀行、富士銀行、日本興業銀行の3社による株式会社みずほホールディングスの設立など）。

#### 用語解説【第三者割当増資（新株引受）】

第三者割当増資（新株引受）は、株主か否かを問わず、特定の第三者に新株を引受ける権利を与えて行う増資をいいます。株式譲渡とは異なり、株式の一部取得にとどまるため、新株取得者は既存株主と共同で経営することになります。

上場会社の場合は、資本提携や事業支援・会社再建のために資金調達を必要とする場合に行われることが多いです。また敵対的TOBの対象となった会社が、買収会社の持株比率を低下させるための防衛策の一環としてホワイト・ナイト（友好的な事業戦略上のパートナーなど）に対して行う場合もあります。

第三者割当増資は、「特に有利な価格」で株式を発行する場合を除き、取締役会の特別決議で行うことができます。

#### 用語解説【MBO（マネジメント・バイアウト＝経営陣による買収）】

会社の経営陣が、買収をしようとする企業の資産や将来のキャッシュフローを担保として投資ファンドなどから出資を受けたり、金融機関からの借入れなどを行うことによって、自ら自社の株式や一事業部門を買収し、会社から独立する手法のことをいいます。

主には、グループの経営方針により親会社が子会社や一事業部門を切り離す際に、第三者に売却せずに経営陣がその株式を取得して、会社から独立するための手段として活用されますが、たとえば、株式公開のメリットが薄れた上場会社が、株式非公開に踏み切るために、あるいは敵対的TOB防止のために活用されることもあります。

#### 用語解説【EBO（エンプロイヤー・バイアウト＝従業員による買収）】

従業員が事業を買収したり、経営権を取得したりすることをいいます。

## (2) 労働組合の取り組み

実質的な経営者の交代により、それまでの労使関係や経営方針等が変わり、整理解雇・雇止め、労働条件の不利益変更、希望退職の募集等のリストラ策が提案される懸念があります。加えて、組合の解散、組合からの脱退、上部団体からの脱退・変更、ユニオン・ショップ協定や労働協約の破棄を求めるなど、労働組合の切り崩しを目的とした不当労働行為が発生するリスクもあります。したがって、労働組合は、整理解雇4要件<sup>67</sup>や使用者による一方的な労働条件の不利益変更禁止<sup>68</sup>を念頭におき対応しましょう。不当労働行為が認められないことは言うまでもありません。

事前協議制の徹底<sup>69</sup>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。

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"/>	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 <input type="checkbox"/> インサイダー取引 <sup>70</sup> 対策として、労使の守秘義務等を定めているか
<input type="checkbox"/>	経営にかかわる情報を収集・分析できているか <input type="checkbox"/> 国内・外の業界事情はどうか <input type="checkbox"/> シェアはどうか <input type="checkbox"/> 相手企業・投資ファンドの実態はどうか
<input type="checkbox"/>	株式買収される側の場合、団体交渉を申し入れたか <input type="checkbox"/> 自社に加え、買収を行う企業への団体交渉申し入れを検討したか <sup>71</sup> <input type="checkbox"/> 不当な解雇・労働条件の引き下げがないか
<input type="checkbox"/>	株式買収を行う側の場合、計画について十分協議したか <input type="checkbox"/> 飛躍へ向けたビジネスチャンスになる計画といえるか <input type="checkbox"/> 多額の資金調達を伴う計画の中止や修正は必要ないか

<sup>67</sup> 整理解雇4要件についてp. 8

<sup>68</sup> 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

<sup>69</sup> 事前協議制についてp. 3

<sup>70</sup> インサイダー取引についてp. 3-4

<sup>71</sup> 団体交渉に応ずべき使用者の判断についてp. 9

### 1) 経営にかかわる情報の収集・分析

MBO（マネジメント・バイアウト＝経営陣による買収）<sup>72</sup>やEBO（エンプロイー・バイアウト＝従業員による買収）<sup>73</sup>の活用により、労働者の雇用を確保した事例もありますが、株式買収を行う側・対象となる側のいずれの場合においても、労働組合が株式買収の及ぼす影響について、情報を収集・分析することが重要です。株式買収が企業活動に及ぼすプラス部分とマイナス部分、労働者に与えるプラスとマイナス、労働協約が実質的に承継され良好な労使関係が維持されるのか、など多面的な労働組合の分析力が問われます。分析結果にもとづき、適切に対応しましょう。

### 2) 株式買収の対象となる側の労働組合の留意事項

株式買収の対象となる会社の労働組合は、株式買収の予兆の察知に努め、上記の情報収集を行うとともに、予兆を察知したらできるだけ早期に団体交渉を申し入れ、買収後の雇用や労働条件の維持を求めましょう。

団体交渉の相手方は、買収前であれば現在の経営陣ですが、買収する会社が判明している場合は、現在の経営陣とともに、買収する会社に対しても団体交渉の申し入れを検討しましょう。

買収後は新たな経営陣に団体交渉を申し入れることとなります。新たな経営陣と経営方針や経営計画等について認識を共有するとともに、良好な労使関係を構築するよう努めましょう。

また、買収に乗じて、従来の労働契約や労働協約、労使慣行を無視し、一方的なりストラ策を強行する使用者に対しては、整理解雇4要件<sup>74</sup>や労働条件の不利益変更の禁止<sup>75</sup>にもとづき対応しましょう。不当労働行為が<sup>76</sup>許されないことは言うまでもありません。

### 3) 株式買収を行う側の労働組合の留意事項

株式買収を行う側の企業にとっては、飛躍へ向けたビジネスチャンスとなる一方、無謀な資金調達企業が企業の将来に多大な、場合によっては致命的なダメージを与える可能性もあります。結果として、労働者の雇用や労働条件に悪影響が及ぶ懸念があります。

多額の資金調達に先立ち、計画の取り止めや修正が可能という時間的余裕が必要なため、事前の十分な説明や協議を求めましょう。

## 5. 補論：持株会社

持株会社（ホールディングカンパニー）とは、株式所有を通じて子会社の事業経営を支配している会社です。自らも事業を行いながら他の会社の株式を保有する事業持株会社と、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（法的には、子会社株式が総

<sup>72</sup> MBOについてp.37

<sup>73</sup> EBOについてp.37

<sup>74</sup> 整理解雇4要件についてp.8

<sup>75</sup> 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

<sup>76</sup> 不当労働行為についてp.7

資産の50%以上を占めるものを純粋持株会社と定義)。子会社には、親会社が100%の株式を保有する完全子会社、同50%以上を保有する持分会社、親会社が子会社へ役員派遣したり子会社の重要な意思決定に関与する実質子会社などがあります。

独禁法改正による純粋持株会社の解禁や連結決算重視の会計制度の導入などにより、グループ重視の経営姿勢が強まっており、一部では、会社分割や事業譲渡、株式交換、株式移転などの手法を使って、純粋持株会社の方向にシフトする動きがみられます。持株会社は、子会社の株主総会における議決権を背景に、子会社役員の選任・解任、子会社の定款・事業内容の変更、子会社同士の合併や子会社の清算、売却、事業譲渡など、強い影響力を持ちます。また、親会社による経営方針の決定、事業計画や予算のチェック、取引条件の設定などを通して、子会社従業員の雇用や労働条件にも影響を与えます。

特に、純粋持株会社の機能が子会社や企業グループの事業活動の管理機能に特化されると、それを通じて子会社の労働者の労働条件や雇用を決定する機能が強化されます。人員計画や労働条件決定などが実質的に持株会社で決定されている場合、持株会社との団体交渉が必要になります。交渉にあたっては、子会社間の労働条件の格差をはじめ、人事制度や労使関係など幅広い問題に留意しましょう。

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。

☑	チェックリスト
<input type="checkbox"/> 労働条件の違いを確認したか <input type="checkbox"/> 労働条件は統一か、個別か <input type="checkbox"/> 労働条件・処遇が格差拡大した場合、どう対処するか	<input type="checkbox"/> 就業規則は統一に定めるべきか、個別に定めるべきか <input type="checkbox"/> 事業会社の特性に合わせた賃金体系・資格制度・評価制度を提案された場合、どう対応するか <input type="checkbox"/> 事業会社ごとに退職金制度・企業年金の改廃・変更が提案された場合、どう対処すべきか
<input type="checkbox"/> 事業閉鎖・縮小、事業譲渡などにより事業会社で整理解雇された場合、解雇回避努力義務は、当該会社に限定されるのか <input type="checkbox"/> 持株会社・他のグループ企業は責任がないのか	<input type="checkbox"/> 人事制度の違いを確認したか <input type="checkbox"/> 採用について（a. グループ一括採用、b. 子会社ごとの一括採用、c. グループと関係が深い人材派遣会社の活用など、どの方式を採用するかが問題となる。a方式の採用の場合、所属企業を特定するかどうか。） <input type="checkbox"/> 会社間の異動方式は、配転・出向・転籍のどの方式を採用するか <input type="checkbox"/> ある事業会社で退職金や賃金などを支払う能力がなくなったときに、持株会社、他のグループ企業には支払う責任はないのか
<input type="checkbox"/> 労使関係の違いを確認したか <input type="checkbox"/> 労働組合の組織形態をどうするか（a. 単一組合－支部組織体制、b. 個別組織－連合体、c. 独立した単一組織など） <input type="checkbox"/> 団体交渉の方式をどう確立するか（統一交渉、個別交渉） <input type="checkbox"/> 持株会社との団体交渉権をどう確立するか。団体交渉でなくとも、労使協議・折衝などの手続を持株会社との間でどう確立するか <input type="checkbox"/> 持株会社・事業会社からの情報開示の項目・時期・ルートをどう確立するか <input type="checkbox"/> 労働協約の締結の仕方をどうするか（統一協約、個別協約）。 <input type="checkbox"/> 人事および合理化についての協議約款、同意約款を締結することができるか	

（出所）徳住堅治（2016）「労働法実務解説9 企業組織再編と労働契約」p.154をもとに連合作成

「持株会社が、労組法上の使用者にあたるか」ということに関しては、旧労働省が一定の見解を示しています(99年「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会・中間とりまとめ」)。それによると、労働契約関係の当事者に限らず、「基本的な労働条件について、雇用主と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、使用者性を認めるべきとし、

①純粋持株会社が実際に子会社との団体交渉に反復して参加してきた実績がある場合  
 ②労働条件の決定につき、反復して純粋持株会社の同意を要することとされている場合

を例示しています。

労働組合としては、前述の見解も踏まえながら、使用者の範囲を広く捉える必要があります

ます。持株会社が団体交渉に応じない場合、労働委員会などで争うことも一つの方法です。また、上部団体などへの相談・指導や親会社の組合との連携、さらには、企業グループレベルでの労使関係づくり（グループ労使協議制の導入・充実）などによって、交渉力を強めておきましょう。

## IV. 企業倒産における対応

### 1. 企業倒産における全般的な対応

#### (1) 企業倒産の概要

手形等の不渡りの発生や裁判所への破産申立てなどにより倒産が起こりますが、倒産によってすべてが失われるわけではありません。労働債権の確保や企業の再建などその後の対応に大きく左右されます。そのため、倒産以降も組合組織をしっかりと維持することが重要です。

労働組合は、すみやかに事実確認を行うとともに、組合執行部が一丸となるなど組織の団結をはかる必要があります。緊急かつ重大な事項が突発的に発生する可能性も高いことから上部団体などとの連携を強めることが重要です。

また、多くの場合、会社の責任者は、倒産という極限状態のなかで従業員に対して後ろめたさを抱いています。倒産直後に間を置かず「長年会社のために働いてきた労働者を見殺しにするのか」と真摯に訴え、重要な協定が結べるよう努力する必要があります。

#### 用語解説【労働債権】

労働債権とは、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（労基法第20条）などのことです。法律（民法306条）では、倒産した場合、これら労働債権の一部を他の一般債権より優先して支払うべきことを定めています。また、労働債権確保のために先取特権も認められています。

破産に関連する債権の種類や優先順位などについては、p.13を参照ください。

#### (2) 労働組合の取り組み

##### 1) 日常的な備え

倒産という事実は突然発生しますが、それに至る予兆を察知することは可能です。そのためにも、前述のとおり、日頃からの信頼にもとづく健全な労使関係を構築することが重要であり、このような関係性をもとにした迅速な対応によって、早期の再建にもつなげることができます。また、労働組合は、日常・定期的な労使協議会などの場を通じて、経営状況や先行き見通しなどについての的確な状況把握をしておきましょう。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.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"/> 労働組合の資格審査、法人格の取得は行っているか
<input type="checkbox"/> 労働組合資格証明書、登記事項証明書は取得できているか
<input type="checkbox"/> 倒産に備えて会社の資産や労働債権に関する資料を準備できているか
<input type="checkbox"/> 会社の資産や負債を把握するための資料
<input type="checkbox"/> 労働債権を把握するための資料
<input type="checkbox"/> 雇用保険受給に必要な資料
<input type="checkbox"/> 組合員の賃金・職種、連絡先・住所などの資料（労働組合の諸資料）
<input type="checkbox"/> 労働組合として必要な対策を講じているか
<input type="checkbox"/> 労働協約は締結しているか（解雇等を行う場合の事前協議および事前同意の義務づけ）
<input type="checkbox"/> 労働組合への権限移譲の手続、対策委員会の設置などの体制整備は行ったか
<input type="checkbox"/> 退職金規程の整備、退職金の外部保全がはかられているか
<input type="checkbox"/> 退職金規程が整備されているか
<input type="checkbox"/> 中退共や企業年金制度など外部保全がはかられているか

#### ①労働組合資格証明書、法人登記等の手続

##### a) 労働組合資格証明書の取得 <労働委員会の審査が必要>

労働組合法の要件を備えた組合（法適合組合）であることの証明。

##### b) 法人格の取得 <法務局で法人登記手続が必要>

法人格は、未払賃金など労働債権<sup>77</sup>の担保として会社の資産や財産を譲渡されたり、管理を引き受けたりする場合に必要となります。

#### ②書類入手と資料準備

次の資料を事前に準備しておくこと、迅速で有効な対応がしやすくなります。

##### a) 会社の資産と負債を把握するための資料

不動産の登記簿謄本、取引金融機関の口座名、動産譲渡登記ファイル、債権譲渡登記ファイル、賃借契約とその保証料、売掛金のある取引先の住所、有価証券の所有状況、製品・半製品・原材料の保管場所とその量の把握、機械等の主な設備、その他換金性のある資産の把握、抵当権の設定状況、税・社会保険料の未納状況、資金繰り表など

※必要に応じて社長や役員等の所有財産についても把握する必要があります。

##### b) 労働債権を把握するための資料

労働者名簿、賃金台帳、賃金規程、退職金規程、タイムカード出勤記録など

##### c) 雇用保険受給に必要な書類

離職証明書等の準備

<sup>77</sup> 労働債権についてp.43



d) 労働組合の諸資料

労働債権<sup>78</sup>額の資産や再就職支援の要請に必要となる組合員の賃金・職種、組合員の住所、電話番号、家族構成など

③対策委員会の設置など

上部団体などと連携し、対策委員会の設置など体制整備をしておきましょう。また、法的な対抗措置に備えて、弁護士との連携もはかる必要があります。

④必要な労働協約の締結

解雇や緊急雇用対策を実施する場合は、労働組合との事前協議および事前同意を義務づけるよう労働協約に明記しておくことが重要です。

倒産の直前に、賃金の不払いなどが発生することがあります。そうした場合、未払賃金の支払い請求の団体交渉を申し入れ、会社資産および債権の譲渡に関する労使協定を結んでおくことも有効な手段の一つです。

⑤労働組合への権限委譲

労働債権の確保のための取り立てやその配分などに関する権限委譲の手続きをしておく必要があります。

⑥退職金規程の整備、退職金の外部保全

退職金に関する規程がない場合、倒産後、管財人などに労働債権であること否定されないよう、すぐに協定化しておきましょう。また、確実な退職金の確保のため、企業年金制度や中小企業退職金共済制度（中退共）を導入しましょう。なお、賃金支払確保法では、退職金制度がある場合、退職金として支払うべき金額の4分の1に相当する額以上を保全する措置を講じるよう努めなければならないとされています<sup>79</sup>。

⑦一般先取特権に基づく差押えなど

任意での労働債権の保全ができない場合は、裁判所を通して、一般先取特権に基づいて会社資産を差し押さえることを検討しましょう。雇用主（使用者）と、その使用人（労働者）との雇用関係に基づいて生じた債権を有する者は、雇用主の総財産の上に先取特権を有しています（民法306条2号、308条）。

先取特権の実行として、債務名義を得ることなく、不動産や債権に対する差押を裁判所に申し立てることが可能です。この場合、「担保権の存在を証する文書」（先取特権の証明文書）を裁判所に提出することが必要になります（民執法181条1項4号、190条2項、193条）。申立の際に証明すべき事項を、月例賃金、退職金、解雇予告手当ごとに分けて記載し、その裏付けとなる証明文書を提出することになります。この証明文書の取得については、必ず上部団体や弁護士と相談しまし

<sup>78</sup> 労働債権についてp. 43

<sup>79</sup> 賃金の支払の確保等に関する法律施行規則第5条

よう。

(参考様式)

- ・会社資産および債権の譲渡に関する協定 (p.77)
- ・未払賃金等労働債権確認書 (p.78)
- ・債権譲渡通知書 (p.79)
- ・組合員の権限委譲に関する委任状 (p.79)

#### 【債権譲渡に関する補足説明】

会社の売掛債権などの譲渡を受けるには、売掛先に債権譲渡の通知が必要です。通知は、民法467条の債権譲渡の対抗要件を得るために、確定日付のある書面により債権譲渡人名義で行わなければなりません。この通知を一番早く到達させた者が、優先してその債権の支払いを受ける権利を得ます。これにより、税務署や年金事務所に対抗できます。

なお、債権譲渡登記制度に留意する必要があります。債権譲渡登記制度とは、売掛債権をあらかじめ法務局の債権譲渡ファイルに登録することで、簡便に債務者以外の第三者に対する対抗要件を備えるための仕組みです。譲渡通知をしても、法務局の債権譲渡登記が先であれば、負けることも少なくありません。会社が債権譲渡登記制度を使っているか、日頃から点検しておく必要があります。

#### 2) 倒産の予兆が見えた時の対策

倒産の予兆が見えた時、倒産の回避に向け、あらゆる施策を労使で協議しながら進めるとともに、倒産した場合も想定して会社が清算される場合の労働債権確保を目的とした準備を進めておく必要があります。

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

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
<input type="checkbox"/>	倒産の回避に向けた対策がはかられているか
<input type="checkbox"/>	倒産の予兆の把握（経理・財務・営業等の組合員へのヒアリングなど）、経営分析を実施しているか
<input type="checkbox"/>	会社の現状、将来の見通しなどを確認するため、労使協議・団体交渉を実施する必要はないか
<input type="checkbox"/>	倒産を回避するための会社施策の必要性を確認し、協力できる準備は整っているか
<input type="checkbox"/>	倒産を想定した場合の労働債権確保の準備ができているか
<input type="checkbox"/>	会社の不動産、動産、債権の確認はできているか
<input type="checkbox"/>	税・社会保険料の支払い状況は確認できているか
<input type="checkbox"/>	上部団体や弁護士との連携をはかることができているか
<input type="checkbox"/>	労働債権確保に向けて事前の労使協議を実施しているか

## ①倒産の回避に向けた取り組み

### a) 倒産の予兆の把握

資金繰りが悪化すると、貸金遅延や取引先への条件悪化などの特徴的な現象がおこります。労働組合は組合員から経営状況や資金繰りなどに関する情報を収集する体制を構築するなど、会社の経営実態の把握に全力を挙げなければなりません。

### b) 経営分析の実施

会社から入手した財務諸表をもとに、労働組合で直ちに経営分析を行います。

### c) 労使協議・団体交渉の実施

会社に対し、労使協議もしくは団体交渉を申し入れ、経営実態の把握、直近の財務状況、資金繰りを確認します。営業報告書、決算報告書、財務諸表を提出させ、今後の事業計画等について丁寧な説明を求めましょう。

### d) 会社施策への対応

会社との協議を通じて行うべきあらゆる施策を話し合い、やむを得ず雇用対策を実施する際は、労働組合としても組合員へ十分に理解を求めていきます。

## ②倒産を想定した労働債権確保の準備

倒産時の労働債権確保に向け<sup>80</sup>、会社資産や公租公課の支払状況を確認しておきましょう。また、会社資産については、倒産時の労働組合への譲渡などを含めて協議しておきましょう。

### a) 不動産の確認

会社で使用している土地・建物などの抵当が入っている場合の抵当権者と債権額を確認しましょう。

### b) 動産、債権の確認

会社内外に保管されている製品、半製品、原材料、機械、什器・備品などの動産などを確認しましょう。併せて、譲渡担保に入っていないか、取引の実態、売掛金などの債権の有無、建物の賃借の際の保証金なども把握しておくことが重要です。譲渡担保については、動産譲渡登記ファイル、債権譲渡登記ファイルなどを確認することも必要です。

### c) 税・社会保険料の支払い状況の確認

倒産手続の種類によっては労働債権より一部優先されることがあるため、国税・地方税、社会保険料などの公租公課の支払い状況を会社に確認しましょう。

---

<sup>80</sup> 労働債権についてp.43

d) 上部団体、弁護士との連携

上部団体やその顧問弁護士と相談し、労働債権確保のための法的手続などの準備を進めましょう。

e) 労働債権の確保に向けた労使協議

会社の倒産の意思決定から破産手続までの期間は非常に短いため、倒産の予兆が見られたら、労働債権の担保として不動産や動産などを労働組合に譲渡することを事前に協議しておきましょう。

### 3) 倒産した時の取り組み

倒産は、法的な申請をする場合や債権者を集めて私的に整理をする場合など様々です。いずれの場合も、債権に対して会社の資産が少ない状況にあると想定されるため、労働債権を確保するための対応が必要になります。

法によらない場合（私的整理）、裁判所等はまったく関与しませんので、本来優先的に労働債権<sup>81</sup>に当てるべき会社の資産が、他の債権者に先取りされるおそれがあります。法による場合（一般先取特権<sup>82</sup>がある場合）でも、支払原資がなければ弁済されませんし、時間もかかります。労働組合は、倒産と前後して可能な限り早急に、組織的な職場の占拠や資産の譲渡・差押などにより残された財産の保全をはかるとともに、債権譲渡の通知などにより先取特権を最大限活用し労働債権の確保をする必要があります。そうした行為を法的に裏付けする意味から、前掲の会社資産・債権の譲渡に関する協定や会社の財産の保全と組合による事業所占有に関する協定、裁判所への差押え・仮差押申請などを早急に行いましょう。さらに、公的な「未払賃金立替払制度」<sup>83</sup>がありますので、労働基準監督署に相談し、有効に活用しましょう。

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

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
<input type="checkbox"/>	残された財産の保全措置に取り組んでいるか
<input type="checkbox"/>	裁判所に債権の差押・仮差押の申立てを行っているか
<input type="checkbox"/>	「会社の財産の保全と組合による事業所占有に関する協定」を締結したか
<input type="checkbox"/>	「自主生産に関する協定」を締結したか
<input type="checkbox"/>	労働組合による職場の占拠と営業の継続に取り組んでいるか
<input type="checkbox"/>	「未払賃金立替払制度」の活用を検討したか

<sup>81</sup> 労働債権についてp. 43

<sup>82</sup> 民法第306条

<sup>83</sup> 賃金の支払の確保等に関する法律第3章（第7～9条）

### 【差押に関する補足説明】

(仮)差押とは、会社の預金を引き出せないようにしたり、動産・不動産を処分できないようにしたり、売掛債権の譲渡をさせないように、財産を法的に凍結する措置<sup>84</sup>です。差押命令は、先取特権にもとづくもので、保全だけでなく直接的に回収することができます。一方、仮差押命令は、あくまで保全のみで、その回収には裁判による判決など別途本執行手続きが必要です。差押命令には数日を要しますが、仮差押命令は当日に出されることもあり、迅速性に優れています。なお、仮差押命令には、必要な保証金を積むことが求められます。仮差押から差押への変更はできませんので、時間的に可能であれば差押を求めていく方がよいでしょう。

労働債権の確保の取り組みと同時に、労働組合による職場の占拠と営業の継続は、会社再建をめざす場合はもちろん、清算の場合でも重要な取り組みです。営業を続けることで労働組合に対する取引先、地域などへの対外的な信用を保ち、組合員を精神的に安心させる効果があります。さらに、手元の原材料や半製品を製品化したり、在庫品が傷む前に換金することで資産を増加させることもできます。

参考として、自主生産に関する協定を掲載しておきます (p. 83)。

(参考様式)

- ・債権差押命令申立書 (p. 82)
- ・当事者目録 (p. 80)
- ・差押債権目録 (p. 80)
- ・担保権・被担保債権・請求債権目録 (p. 81)
- ・第三債務者に対する陳述催告の申立書 (p. 81)
- ・会社の財産の保全と組合による事業所占有に関する協定 (p. 81)
- ・債権仮差押命令申立書 (p. 82)
- ・自主生産に関する協定 (p. 83)

## 2. 破産 (清算型)

### (1) 破産の概要

破産手続は、破産法にもとづく倒産手続で法的整理の中核です。破産となると、その会社の資産や財産はすべて清算・処分されて、その会社は消滅し、負債や債務も消滅することになります。

具体的な手続で中心的な役割を果たすのは、破産管財人です。破産管財人は、破産者の財産を調査・管理・処分し、財産の金銭化によって得た金銭を債権者に弁済または配当します。破産管財人は、労働契約上の使用者、労働組合法上の使用者の地位にあたるものとされています。

---

<sup>84</sup> 民事保全法第20条など

## (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＞
○経営危機に関する法的措置の選択	○裁判所への上申書提出 ・偽装倒産防止と再建の可能性など組合の意見聴取を求める。 ○裁判所の保全命令まで独自に保全
○会社または債権者による裁判所への破産申立て ○裁判所による財産の保全処分命令、債権取立て禁止など ○裁判所による破産手続開始の決定	○破産手続開始決定に問題がある場合、抗告
○破産管財人の選出	○破産管財人への交渉申し入れ ・組合方針を説明。労働協約の確認・履行、職場占拠の承認を求める ○債権者への理解活動
○債権者による破産債権の届け出	○労働債権の一覧を届け出る
○破産管財人による破産債権の調査とその確定	○組合も全債権者の債権額をチェックし対処する
○債権者集会（もしくは債権者委員会 <sup>85</sup> ）の開催（任意） ※決議には債権者数と債権額の双方の過半数が必要 ・破産原因、財産状況など	○債権者集会の開催を求めるとともに、集会に出席して意見を主張する ○債権者委員会に労働者の代表を選出するよう求める ・破産管財人の職務を監視
○裁判所の許可等に基づき財産を換価し債権者に配当	

裁判所から破産手続開始の決定が行われた場合、裁判所が選任した破産管財人が不動産などの会社財産を売却したり、債権を回収して会社財産を現金化して債権者に配当することになります。破産管財人は、会社資産を管理し、債権者からの債権の届けの受理、債権者集会<sup>86</sup>の開催、破産債権等の調査・確定などを行いますので、労働組合は、これに対応して労働債権確保<sup>87</sup>と早期支払いのため主張を行いましょう。

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。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しょう。以下ページのチェックリストも参照ください。

<sup>85</sup> 債権者委員会についてp. 52

<sup>86</sup> 2006年破産法改正により、債権者集会の開催は任意化され、現行制度では債権者により構成された「債権者委員会」（任意）が新たに設けられました。（2021（山本）をもとに記載）

<sup>87</sup> 労働債権についてp. 43

☑ 企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 (p. 7)

なお、破産管財人は、破産手続開始の決定前に会社財産を不当に減少させる行為があった場合、その効力を否定し、減少した財産を回収する権限を持っています。倒産時の詐欺まがいの債権譲渡などに対し、有効に活用しましょう。労働組合は破産管財人と会社資産の調査や換価状況などの情報共有を行い、労働債権の配当が少しでも早く行われるようにしましょう。併せて、会社と労働組合間で交わした労働協約の有効性なども確実に伝え、未払賃金や退職金、解雇予告手当に齟齬があった場合は会社が裁判所へ提出した申請書類を確認してください。

☑ チェックリスト	
裁判所による破産手続開始の決定	
↓	<input type="checkbox"/> 会社資産に関して破産管財人と十分に協議を行ったか
↓	<input type="checkbox"/> 労働組合が管理している会社資産、破産管財人が管理している会社資産
↓	について、破産管財人と協議の上で取り扱いを決定できたか
債権者集会（債権者委員会 <sup>88</sup> ）の開催～終結	
↓	<input type="checkbox"/> 債権者集会（または債権者委員会）等で労働債権確保のために必要な主張を行ったか
↓	<input type="checkbox"/> 対象となる労働債権がある場合、破産管財人に中間配当を要請したか
↓	<input type="checkbox"/> 「未払賃金立替払制度」を活用して労働債権の確保をはかったか

## 1) 破産管財人と会社資産の協議

### ①労働組合が担保している会社資産

破産手続の場合、労働組合が別除権に基づき確保、または仮差押えしている会社資産については、その取り扱いを破産管財人と十分に話し合しましょう。

### ②破産管財人が管理している会社資産

破産管財人に会社資産の換価状況を確認する際、評価額に対する考え方も確認します。会社資産の換価処分について回収額よりも管財業務の早期終結を優先して行うため、特に専門的な資材や設備等の売却では本来の資産価値よりも少額での取引も少なくありません。破産管財人の判断により評価額ゼロとなった資産は、裁判所へ確認を求めれば組合で引き取り、競売などを行うことができます。

## 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」<sup>89</sup>は、倒産によって賃金が支払われないままに退職した労働者に対して、その未払賃金の一定範囲について労働者健康安全機構が事業主に代わって支払う制度です。

<sup>88</sup> 債権者委員会についてp. 52

<sup>89</sup> 賃金の支払の確保等に関する法律第3章（第7～9条）

### 3) 債権者集会等への参加

破産手続の場合、債権者集会が開催される場合には、破産管財業務の監督をする裁判所で行われます。開催されない場合には、労働債権者として開催を求めましょう（10分の1以上の破産債権額を有する破産債権者からの申立てがあれば、裁判所は債権者集会を開催しなければなりません（破産法第135条））。破産管財人が管財業務に関わる重要事項について意思決定を行い、労働組合・組合員も含む破産債権者に対して会社の破産手続の進捗状況を情報提供および労働債権確保<sup>90</sup>の主張を行います。また、債権者によって構成される債権者委員会が設けられる場合には、労働債権者の代表として委員に就任して主張を行うなど積極的な関与が不可欠です。

#### 用語解説【債権者委員会】

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）。

<要件>

- 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

<権限>

- ①裁判所に対して破産手続に関する意見を述べること
- ②破産管財人に対して破産財団の管理处分等について意見を述べること
- ③破産管財人から報告書等の提出を受けること
- ④破産管財人に対する報告命令を裁判所に申し出ること
- ⑤債権者集会の招集を申し立てること など

### 4) 労働債権の中間配当の要請

破産管財人は、裁判所の許可を得た上であれば破産手続の終結に先立って破産債権者に対し、中間配当をすることができます。破産財団のうち、配当するに適切な労働債権がある場合には、破産管財人に中間配当として要請します。

<sup>90</sup> 労働債権についてp.43



## 5) 破産財団における労働債権<sup>91</sup>の優先順位

優先順位	債権名		労働債権などの扱い
1	財団債権		①破産手続開始前3月間の給料（一時金・解雇予告手当を含む）請求権 ②破産手続終了前に退職した労働者の退職前3月間の給料の総額（破産手続開始前3月間の給料の総額より少ない場合は、破産手続開始前3月間の給料の総額）に相当する退職手当請求権（ただし、劣後的破産債権部分は除く） ③破産管財人がいったん解雇して再雇用した労働者の破産手続開始後の給料請求権 ④雇用継続された労働者の破産手続開始後の給料請求権 ⑤破産手続開始後の労働契約解約にともなう解雇予告期間中の給料・解雇予告手当
2	破	優先的破産債権	財団債権とみなされない労働債権
3	産	一般の破産債権	労働債権とみなされない預り金（社内預金）返還請求権など
4	債権	劣後的破産債権	利息、遅延損害金など

（出所）徳住堅治「解散・倒産をめぐる法的問題」（pp.140-141）、毛塚勝利編（2013）『事業再構築における労働法の役割』をもとに連合作成

まず、民法第306条により、賃金その他雇用関係に基づいて生じた債権（労働債権）については先取特権が認められますので、一般債権よりも優先的に支払いを受けることができます。しかし、抵当権や譲渡担保権などは別除権として、破産手続によらずに権利の実行が認められますので、抵当権のついた不動産や譲渡担保権のついた動産、債権などは、法的には労働債権の引当財産とすることはできません。また、国税、地方税、社会保険料など国・地方公共団体の有する債権は、倒産手続の種類によっては労働債権より一部優先されます。破産財団は、破産管財人によって管理・換価処分された会社資産として形成され、労働債権はそこから支払われます。

破産財団は財団債権と破産債権に分かれます。労働債権は、その種類によって財団債権と破産債権に分かれ、優先順位がつけられています。

最も優先される労働債権は、破産手続開始決定前3ヵ月以内の未払賃金、または破産手続開始決定前3ヵ月以内の賃金額にあたる退職金であり、随時弁済を受けることができます。また、特定の不動産・動産に対して、質権・抵当権を持つ債権者が、その担保物件を換価して債権の回収を行うときには、決められた優先順位で弁済を受けることができます。

<sup>91</sup> 労働債権についてp.43

用語解説【特別清算手続】

私的清算の遂行に著しい支障を来すべき事情がある、または債務超過の疑いがある場合に特別清算手続に入ることができます。

特別清算手続は、主に債権者数が少なく大口債権者の協力が得られやすい中小企業で利用されています。また、親会社が傘下の子会社を事業閉鎖する場合に、親会社の不良債権処理に関し税法上の損金扱いを受けるために利用することもあります。

特別清算手続は会社法第9章第2節が適用されるため、労働債権は手続期間中であっても裁判所の許可を得て弁済を受けることができます。労働組合は労働債権額の確認後、速やかに特別清算人へ支払を求めましょう。なお、否認権制度は適用されません。

## V. 会社再建における対応

### 1. 会社再建（再建型）における全般的な対応

#### (1) 会社再建の概要

会社再建とは、経営危機に陥った場合に会社の事業等を再建し、そこから得られる収益等を債務者への弁済の原資とする手続きのことです。

法的な手続としては、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と、主として中小企業を対象として従前の経営者が事業経営を継続しながら再建をめざす民事再生手続に分けられます。

#### (2) 労働組合の取り組み

労働組合の対応として最も大切なことは、会社再建が可能かどうかを冷静に判断し、会社再建をめざすかどうかの意思決定に至る議論へ参画することです。経営危機に至った原因を十分に分析し、経営者などの責任を明確にしたうえで、労働組合としての対応方針を決めましょう。

なお、経営破綻後もそれまでの労働協約が引き続き効力を持ちますので、労働協約を有効に活用する必要があります。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。

#### ☑ 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

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
<input type="checkbox"/>	労働債権の確保のために必要な対応をはかっているか
<input type="checkbox"/>	会社に支払原資の確保や、支払時期・方法を確認したか
<input type="checkbox"/>	他の債権者の動きを把握できているか（抵当権等の被担保債権、共益債権の増加など）
<input type="checkbox"/>	取引先や金融機関の協力が得られるよう、経営者やその代理人等とともに理解促進に向けた取り組みを進めているか
<input type="checkbox"/>	（事前協議制の整った労働協約にもとづき）労働組合として会社再建計画にしっかりと関与できているか

#### 1) 会社再建にあたっての基本的対応

会社の再建をめざす場合、少なくとも労働債権<sup>92</sup>の確保と会社再建に向けた関係者への理解活動、適切な再建計画づくりが必要です。

##### ①労働債権の確保

労働債権の確保は、再建の前提条件です。労働債権を踏み倒しての会社再建を認めるわけにはいきません。まず、どのように支払い原資を確保し、いつ、どのような方法で支払うのか、労使で話し合っておく必要があります。その際、重要になる

<sup>92</sup> 労働債権についてp.43

のが、資金繰り表の公開です。会社再建中の場合、現金決済が重要性を増すため、労働組合としても常にキャッシュ・フローを点検しておく必要があります。

また、労働債権<sup>93</sup>の確保が脅かされることのないよう、他の債権者の動きを把握しておくことも重要です。抵当権にもとづく債権回収や、会社更生法・民事再生法適用後の共益債権の増加に注意する必要があります。

計画通りに会社再建ができず、営業を継続するほど支払原資が減る場合も想定されます。その際は、再建から清算へ方針を転換させることも必要です。そうした判断を的確にするためにも、再建中の経営状況について、常に責任者と話し合えるようにしておくことが重要です。また、万が一会社を再建できない場合に備えて、労働債権の安全性を高めておく工夫も考えられます。

## ②関係者への理解活動

会社再建のためには、営業をスムーズに継続できるかが重要です。そのためには、取引先や金融機関の協力が不可欠です。経営者やその代理人等とともに労働組合としても、再建に協力してくれるよう速やかに説得に取り組む必要があります。特に、重要な関係者には、労働組合が従業員の意思をしっかりと把握し、会社再建のために重要な役割を果たすことを理解させておくことが重要です。

最終的には、債権者集会等で多くの関係者の賛成によって再建計画案を決定できるようにしなければなりません。

## ③会社再建計画への関与

再建計画は、従業員の雇用と労働条件を大きく左右することから、それへの関与が重要になります。再建計画案づくりのキーとなる人物と良好な信頼関係をつくり、労働組合との協議を尊重させる必要があります。経営破綻後もそれまでの労働協約が引き続き効力を持ちます。労働組合との協議を保証させるためにも、事前協議制や人事条項の整った労働協約が重要です。

## 2. 会社更生法

### (1) 会社更生の概要

会社更生法とは、経営破綻の危機にある会社が再建をめざすためのものです。裁判所の認めた更正計画に基づき、更生管財人による会社再建が行われます。100%減資のうえスポンサーが新株を取得し再建をする場合が一般的ですが、会社更正が軌道にのらず、破綻に至るケースも少なくありません。更正手続き開始までの間は、保全管理人による管理と債権のためのスポンサー探しなどが行われます。

会社更生法の適用申請は、債務者（会社）、資本金額の1/10以上の債権を持っている債権者、株式総数の1/10以上を持っている株主が行うことができます<sup>94</sup>。退職金債権などがこの金額に達すれば労働組合にも資格があります。実際に、連合傘下の組合でも行ったケースがあります。申立を受けた裁判所は、必要に応じて会社資産の保全処分命令を出し、保

<sup>93</sup> 労働債権についてp. 43

<sup>94</sup> 会社更生法第17条第2項

全管理人を選任します。保全管理人は、経営者にとってかわり、当面の営業活動を引き受けることとなります。

用語解説【会社更生手続開始前後の賃金および退職金の取り扱い】

会社更生においては、更生手続開始後の賃金は、会社の事業の経営に関する費用（会社更生法208条2号）として当然に共益債権になり、更生手続開始前6ヶ月間の未払賃金も共益債権とされます（同法130条）。

また、退職金の取り扱いは次の通りです。

○更生手続開始前に退職した場合

退職前6ヶ月の賃金総額と退職金額の3分の1のいずれか多い額が共益債権とされ、これを超える額は優先的更生債権となります（会社更生法130条2項）。

○更生手続開始後に退職した場合

自己都合退職や業務とは無関係な原因で退職した労働者の退職金も、「更生手続開始前に退職した場合」と同じく、退職前6ヶ月の賃金総額と退職金額の3分の1のいずれか多い額が共益債権とされ、これを超える額は優先的更生債権となります（会社更生法130条）。

○会社都合退職や業務上の原因による退職または定年退職した場合

事業経営に関する費用（会社更生法127条2号）として、退職金全額が共益債権となります。人員整理により解雇された労働者の退職金も共益債権となります。更生計画が認可決定された後に退職した場合には、更生手続の制約を受けずに退職金が支払われます。

○更生会社が支払債務を負う退職年金

各支払時期の支払額の3分の1が共益債権となります。残りの額は、退職時期によって異なってきます（上記の退職金と同じように考えます）。なお、保険会社などの第三者が支払債務を負う退職年金は、更生手続とは関係なく、定められたとおり支払われます。

## (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＞
○経営危機に関する法的措置の選択	○裁判所への上申書提出 ・組合方針や意見を具申
○会社または債権者による裁判所への更正 手続開始の申し立て	○保全措置まで独自に財産を保全 ○再建計画案作成に必要な経営・財産等書 類の調査・確保
○保全管理人の選出 ・財産保全に加え、調査委員の調査・ 分析にもとづき再建の可能性につ いて報告書を提出	
○裁判所による更生手続開始決定 ・再建見込みなしと判断の場合、申し立 て棄却	○裁判所からの事情聴取に対応
○更生管財人の選出 ・会社経営の全権を掌握	○更生管財人への交渉申し入れ ・組合方針の説明・理解、並びに労働協 約の確認・継続を求める
○債権者による債権の届け出	○労働債権の一覧を届け出る
○更正管財人による債権の調査とその確定	・共益債権、優先債権として確定させる
○関係人集会の開催 ※決議は債権者3/4以上、担保権者4/5以 上が必要 ・経過報告、財産・債権状況 ・関係人の意見陳述 ・更正計画案の審議・決議	○関係人集会への出席 ・組合側の更正計画案の提示、管財人の 計画案の修正など ○関係者、地域などへの理解活動
○裁判所による更正計画の認可決定	
○更正計画案の遂行 ・責任者は、管財人	○更正計画が適切に遂行されるよう監視。 問題があれば裁判所に申し立てる

取り組みにあたっては、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。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.7)

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
会社または債権者による裁判所への更生手続開始の申し立て～更生手続開始決定	
↓	<input type="checkbox"/> 労働協約の遵守、会社再建に関する重要事項について、保全管理人に労働組合の意見を聴くことを確認したか
↓	<input type="checkbox"/> 保全管理人と良好な関係を築き、組合としての会社再建計画がある場合には保全管理人に提案したか
↓	<input type="checkbox"/> 会社更生手続の過程で必要な手続関与に対応できているか
↓	<input type="checkbox"/> 更生手続開始決定前の裁判所による意見聴取
更生手続開始決定～更生計画の認可決定	
↓	<input type="checkbox"/> 会社更生手続の過程で必要な手続関与に対応できているか
↓	<input type="checkbox"/> 事業譲渡の許可の際の裁判所による意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 財産状況報告関係者集会での意見聴取、関係者集会が開かれない場合の書面による意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 更生計画案に関する裁判所からの意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 更生計画の認可・不認可についての意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 更生計画の認可・不認可の決定の通知
↓	<input type="checkbox"/> 関係人集会期日の通知

### 1) 保全管理人との関係の構築

労働組合は、すみやかに、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の確認をしましょう。なお、法的には、保全管理人・更生管財人は、労働協約の解除権を持っていません<sup>95</sup>ので、引き続き労働協約が効力を持ちますし、団交応諾義務もあります。ただし、有効期間の定めのない労働協約の場合、90日の予告期間をおいて一方的に解約される可能性もありますので、注意しましょう。

また、保全管理人には、会社再建のための更生管財人となるべきスポンサーを探し、再建計画案を作成させる役割があります。保全管理人がそのまま更生管財人となり、再建にあたる場合もあります。更生管財人が作る更正計画案によって、組合員の雇用や労働条件が大きく左右されますので、保全管理人との良好な信頼関係を作る必要があります。組合としての会社再建案があれば、この段階で保全管理人に伝えておきましょう。

(参考様式)

・保全管理下の労使関係に関する確認書 (p. 84)

<sup>95</sup> 労働協約は管財人の契約解除権の対象から除外されていますので(会社更生法第 61 条第3項)、管財人が会社更生手続に入ったからという理由で労働協約を解約することはできません。ただし、有効期間の定めのない労働協約については、90日前の予告で解約されることがあります(労働組合法第15条第3項、第4項)ので、有効期間を定め、自動更新条項も入れておくなどの対応が必要です。

## 2) 会社更生手続きにおける関与

多くの場合、会社再建のための合理化提案が行われますが、労働者の一方的な犠牲による会社再建を許してはなりません。関係人集会や裁判所での意見陳述などを通じ、公正な会社再建を訴え、関係者の理解を得る必要があります。更生手続き中でも、解雇権濫用<sup>96</sup>や整理解雇の法理は適用されますので、団体交渉でしっかりと主張していくことが大切です。合理化を受け入れる場合でも、更正管財人と協議し、1回の合理化でしっかりと将来展望が持てる計画になるよう協議をつくしたうえで、受け入れる必要があります。

会社更生手続期間中の過程では、保全管財人やスポンサーおよび裁判所から過半数労働組合または過半数代表者（この場合は事業所単位ではなく企業単位）に対して、後述の関与を求められます。なお、再建計画で事業譲渡を計画している場合、事業譲渡の許可に関する裁判所からの意見聴取では、①事業譲渡の賛否とその理由、②賛成する場合の条件・留意点、③経営陣の不正・問題点について、書面をもって明確に意見を表明する必要があります。

### ①更生手続開始決定前の裁判所による意見聴取（会社更生法第22条1項）

裁判所は、更生手続開始の申立があった場合、当該申し立てを棄却すべきこと、または、更生手続の開始決定をすべきことが明らかである場合を除いて、申立会社の労働組合等の意見を聴かなければなりません。

### ②事業譲渡の許可の際の裁判所による意見聴取（会社更生法第46条3項3号）

裁判所が、更生計画によらずに会社の営業の全部、または、一部を譲渡することについて許可しようとする場合、労働組合等の意見を聴かなければなりません。

### ③財産状況報告関係者集会での意見聴取、関係者集会が開かれない場合の書面による意見聴取（会社更生法第85条3項、4項）

会社の財務状況を報告するために招集された関係人集会（財産状況報告集会）において、管財人の選任、会社の業務および財産の管理に関する事項について、労働組合等は意見を述べるすることができます。

財産状況報告集会を招集しない場合、労働組合等は裁判所が定める期間内に書面により意見を述べるすることができます。

### ④更生計画案に関する裁判所からの意見聴取（会社更生法第188条）

裁判所は、更生計画案（修正案を含む）について労働組合等の意見を聴かなければなりません。

### ⑤更生計画の認可・不認可についての意見聴取（会社更生法第199条5項）

労働組合等は更生計画を認可すべきかについて意見を述べるすることができます。

### ⑥更生計画の認可・不認可の決定の通知（会社更生法第199条7項）

---

<sup>96</sup> 解雇権の濫用について（労働契約法第16条）p.8



更生計画の認可、または、不認可の決定があった場合には、その旨を労働組合等に通知しなければなりません。

⑦関係人集会期日の通知（会社更生法第115条3項）

関係人集会が招集される場合は、労働組合等に通知しなければなりません。

### 3. 民事再生法

#### (1) 民事再生の概要

民事再生法は、会社更生法と同様に、経営破綻の危機にある会社の再建を目的とするものですが、経営者がそのまま再建にあたることや、再生計画の作成は再生手続き開始後であること、債権者集会などの手続きの簡略化ができること、などが大きく異なります。裁判所の実質的な関与は、再生計画の許可と事業譲渡の許可程度であり、会社更生法と比べ後見的役割は限定的です。弁護士の監督委員を選び、その監視のもとで経営者が営業を続けながら、再生計画案を作るケースが多くなっています。再生計画案は、債権総額と債権者数のそれぞれ1/2以上の賛成で、裁判所の認可条件を満たすことができます<sup>97</sup>。

法の趣旨は、会社再建であり、清算を目的とすることは問題がありますが、債権者の半数が営業の全部廃止（譲渡）による会社清算に同意すれば、清算型（あるいは、労働者を切り捨てて事業のみ再生させること）として利用することも可能です。

民事再生法の適用申立は、債務者か債権者のどちらからでも、経営破綻の恐れがあるという要件のみで行えます<sup>98</sup>。会社更生法ほど細かな審査はされず、通例では申立翌日には保全命令を出し、再生手続き開始の決定が出されます。再生手続き開始後も、それまでの経営者が引き続き残る場合が多く、経営を続けながら再生計画を作成し、債権者の過半数の同意と裁判所の認可があれば、その再生計画にしたがって債務を返済し、会社再建することになります。

#### 用語解説【再生手続き開始前後の賃金および退職金の取り扱い】

再生手続き開始前に発生した賃金・退職金等の労働債権については、労働債権の全額について一般の先取特権が認められるので、一般優先債権となります（民事再生法122条1項）。一般優先債権は、再生手続きによらないで随時弁済されます（同条2項）ので、債権届出の必要なく、直接使用者に請求できます。

再生手続き開始後に生じた労働債権は共益債権として取り扱われます（民事再生法119条2項）。再生手続き開始後、労働者が退職したときの退職金については、自己都合退職の場合は再生手続き開始前のものと同様に一般優先債権となり（手続き開始後の労働の対価に相当する部分は共益債権）、会社都合退職の場合は全額共益債権とすべきことを主張しましょう。共益債権も、再生手続きによらないで、随時弁済されますので（同法121条1項）、債権届出の必要なく、直接使用者に請求できます。

<sup>97</sup> 民事再生法第172条の3

<sup>98</sup> 民事再生法第21条

(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>

○経営危機に関する法的措置の選択	○裁判所への上申書提出 ・組合方針や意見を具申 ○保全措置まで独自に財産を保全 ○再建計画案作成に必要な経営・財産等書類の調査・確保
○会社または債権者による裁判所への民事再生手続きの申立て	○裁判所への上申書提出 ・組合方針や意見、保全管理人の必要性、監督委員の早期選任などを具申 ○裁判所の保全命令まで独自に保全
○裁判所による債権取立て禁止など ○保全管理人の選出（任意） ○監督委員選出（任意）	○経営者の財産処分などに対し監督委員に否認権行使を求める
○裁判所による再生手続開始の決定 ○管財人の選出（任意） ○監督委員選出（有が多い）  ○事業譲渡を行う場合の手続き（裁判所の承認、労働組合と債権者からの意見聴取が必要）	○債務者（管財人）への交渉申し入れ ・労働協約の効力確認と完全履行 ・労働債権の確認書 ・再生計画案作成への組合の関与 ・重大事項の事前協議 ・事業譲渡に関する協議
○債務者による簡易再生手続（再生債権の調査・確定の省略）、同意再生手続（債権者集会の省略）の選択 ※簡易は債権額の3/5以上、同意は全員の同意が必要	○簡易手続、同意手続に問題がある場合、債権者の協力で阻止
○債権者による再生債権届けと債務者の認否に基づき裁判所が再生債権者表を作成 異議申立て・審査の上債権の確定	○労働債権は届け出る必要なし
○債務者による再生計画案の作成 ○事業譲渡を行う場合の手続き（上記同様）	○異議ある場合、裁判所に上申書提出
○債権者集会（もしくは債権者委員会 <sup>99</sup> ）の開催 ※いずれも任意 ※決議には債権者数と債権額の双方の過半数が必要 ・経過報告、財産報告 ・再生計画案の審議・決議	○債権者集会の開催を求めるとともに、集会に出席して意見を主張する ○債権者委員会に労働者の代表を選出するよう求める  ・組合の意見陳述など ○関係者、地域などへの理解活動
○裁判所による再生計画の認可決定 ・労働組合等から意見聴取の上決定	○再生計画案について意見陳述
○再生計画の遂行 ・債務者が自ら遂行	○問題があれば、監督委員か裁判所に訴える

※簡易手続の場合は、網掛け部分のみ

<sup>99</sup> 債権者委員会についてp.52

取り組みにあたっては、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。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。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. 7)

<input checked="" type="checkbox"/> チェックリスト
会社または債権者による裁判所への民事再生手続の申立て～再生手続開始の決定
<input type="checkbox"/> 使用者に労働協約や労使慣行の遵守や、雇用・労働条件にかかわる事項はすべて団体交渉の場で行うことを確認したか
<input type="checkbox"/> 清算型再生計画への移行がなされないよう、十分に注意できているか
<input type="checkbox"/> 民事再生手続の過程で必要な手続関与に対応できているか
<input type="checkbox"/> 再生手続開始決定前の意見聴取
再生手続開始の決定～再生計画の認可決定
<input type="checkbox"/> 事業譲渡への同意権などの協定化や再生計画への関与などを確立できているか
<input type="checkbox"/> 民事再生手続の過程で必要な手続関与に対応できているか
<input type="checkbox"/> 事業譲渡の許可に関する意見聴取
<input type="checkbox"/> 財産状況報告集会での意見聴取
<input type="checkbox"/> 再生計画案に対する意見聴取
<input type="checkbox"/> 再生計画案の認可の可否についての意見聴取
<input type="checkbox"/> 監督委員の解任の申立
<input type="checkbox"/> 債権者集会期日の労働組合への通知

### 1) 監督委員等との関係の構築

まず、労働組合は、経営者に対し、労働協約や労使慣行をこれまで通り遵守し、雇用や労働条件に関することは、すべて団体交渉の場で行うべきことを確認しましょ。なお、会社更生法と同様に、引き続き経営責任を持つ者は、労働協約の解除権を持ちません<sup>100</sup>し、団交応諾義務を負います。また、会社更生法における管理人や管財人と同様に、民事再生申立代理人（弁護士）や監督委員と良好な関係をつくっておくことも大切です。

経営危機に陥った要因を十分に分析したうえで、労働者に一方的な犠牲をしいることのないよう適切な再生計画をつくり、労使で力を合わせ再建に取り組むことが対応の基本的な柱となります。再生計画の認可後は、監督委員等と緊密に連携しながら再生計画の履行確保がはかられるよう取り組みましょ。また、民事再生法の特徴を

<sup>100</sup> 労働協約は契約解除権の対象から除外されていますので（民事再生法第49条第3項）、民事再生手続に入ったからという理由で労働協約が解約されることはありません。ただし、有効期間の定めのない労働協約については、90日前の予告で解約されることがあります（労働組合法第15条第3項、第4項）。有効期間を定め、自動更新条項も入れておくなどの対応が必要です。

踏まえ、不測の事態に対応できる体制をとっておくことも重要です。前述の労働債権確保<sup>101</sup>の取り組みを行うとともに、清算型再生計画への移行に十分警戒する必要があります。

清算型再生計画は、「事業の一部を譲渡し、残った事業を廃止し、事業譲渡代金で債権者に配当を行う」などのかたちで再建計画を決定・実行することです。民事再生法の悪用であり法の精神に反するといえますが、実際に事業譲渡の部分を含め、全員解雇という事例も発生していますので、十分に気を付けましょう。

労働組合は、従業員の協力なくしては再建が困難であることを主張し、再生計画への関与や事業譲渡への同意権の確立などの協定化などを確立しておきましょう。それでも、経営者が主要な債権者などと秘密裏に清算型の再生計画案づくりをすることも想定されますので、経営者の動きには十分注意をしておく必要があります。場合によっては、会社再建の方針を転換し、労働債権の確保<sup>102</sup>を最優先する必要があります。

(参考様式)

・民事再生法による会社再建のための確認書 (p. 84)

## 2) 民事再生手続きにおける関与

再建型の手続期間中の過程では、保全管財人やスポンサーおよび裁判所から過半数労働組合または過半数代表者に対して、後述の関与を求められます。

### ①再生手続開始決定前の意見聴取 (民事再生法第24条の2)

裁判所は、再生手続開始の申立てについての決定をする前に、労働組合等の意見を聴かなければなりません。ただし、申立てを棄却すべきこと、または、手続開始の決定をすべきことが明らかな場合は除きます。

### ②事業譲渡の許可に関する意見聴取 (民事再生法第42条3項)

裁判所は、事業譲渡の許可をしようとする場合、労働組合等の意見を聴かなければなりません。

### ③財産状況報告集会での意見聴取 (民事再生法第126条3項)

財産状況報告集会において、労働組合等は、管財人の選任ならびに再生債務者の業務および財産の管理に関する事項につき、意見を述べることができます。

### ④再生計画案に対する意見聴取 (民事再生法第168条)

裁判所は、再生計画案について、労働組合等の意見を聴かなければなりません。裁判所の許可を得て、再生計画案を修正した場合も同様です。

### ⑤再生計画案の認可の可否についての意見聴取 (民事再生法第174条3項)

労働組合等は、再生計画案を認可すべきかどうかについて、意見を述べることも

<sup>101</sup> 労働債権についてp. 43

<sup>102</sup> 労働債権についてp. 43

できます。

⑥監督委員の解任の申立（民事再生法第57条2項）

監督委員が、再生債務者等の業務および財産の監督を適切に行っていないとき、監督委員の解任について裁判所に申し立てることができます。

⑦債権者集会期日の労働組合への通知（民事再生法第115条3項）

債権者集会の期日は、労働組合等に通知しなければなりません。

## VI. 事業所の閉鎖・縮小への対応

### 1. 事業所の閉鎖・縮小時の事業主の責務

生産拠点の移転や集約、事業からの撤退などにより、事業所の閉鎖や縮小が行われる場合、閉鎖・縮小の対象とされる事業所における雇用の場が失われることになります。

事業規模の縮小等（事業転換・再編を含む）により、離職を余儀なくされる労働者が相当数発生する場合、事業主は、労働者に対して再就職支援を行う努力義務があります<sup>103</sup>。

また、事業主は、その事業所において相当数の離職者が発生する場合は、「再就職援助計画」を作成してハローワークの認定を受けるか<sup>104</sup>、「大量離職届／大量離職通知書」をハローワークに提出する必要があります<sup>105</sup>。

#### 用語解説【再就職援助計画】

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。

「再就職援助計画」の作成にあたっては労働組合などの意見を聴くことが必要です。

#### 用語解説【大量離職届／大量離職通知書】

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。

※契約期間満了により離職する場合でも、6か月を超えて引き続き雇用されている者は離職者に含みます。ただし、以下のいずれかの項目に該当する者、労働者／職員本人の都合または労働者／職員の責めに帰すべき理由により離職する者は除きます。

- ・日雇い、または期間を定めて雇用／任用されている者（引き続き雇用／任用されている期間が6か月以下である者に限る）
- ・試用期間中の者（14日を超えて引き続き雇用／任用されている者を除く）
- ・常時勤務に服することを要しない者として雇用されている者

### 2. 労働組合の取り組み

経済情勢や経営環境の変化により、やむなく労働条件の変更や雇用調整を行わざるを得ない場合でも、事業主に法令遵守の徹底を求めることは言うまでもありません。そのうえで、労働組合は、労使協議会などにおける事前協議において、事業所の閉鎖・縮小の目的とその計画内容を明らかにさせる必要があります。経営に、関係する経営資料を提出するとともに、様々な施策のうちなぜ事業所閉鎖（あるいは縮小）という選択をするのかを十

<sup>103</sup> 労働施策総合推進法第6条第2項（事業主の責務）

<sup>104</sup> 労働施策総合推進法第24条（再就職援助計画の作成等）

<sup>105</sup> 労働施策総合推進法第27条（大量の雇用変動の届出等）

分な説明を求めましょう。

やむなく提案を受け入れる場合、事業所の閉鎖・縮小に伴って発生する余剰人員の対応策について、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・決定していくことが重要です。

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. 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"/> 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 <sup>106</sup> <input type="checkbox"/> インサイダー取引 <sup>107</sup> 対策として、労使の守秘義務等を定めているか
<input type="checkbox"/> 雇用の維持・確保に向けた措置が十分に講じられているか <input type="checkbox"/> 他の事業所への配転か <input type="checkbox"/> 出向による同一地域内での雇用維持か
<input type="checkbox"/> 希望退職の募集は避けられないのか <input type="checkbox"/> 希望退職に関わるすべての事項についての協議に参画しているか <input type="checkbox"/> 特定の労働者層や個人を指名させない <input type="checkbox"/> 募集期間を明確に定め、期間延長はさせない <input type="checkbox"/> 退職勧奨や肩たたきを行わせない <input type="checkbox"/> 必要に応じ、個人面談に労働組合も同席する <input type="checkbox"/> 退職金等の上積み補償などの退職条件を確保させる <input type="checkbox"/> 希望者に対し、会社に責任を持って再就職斡旋を行わせる
<input type="checkbox"/> 整理解雇は避けられないのか <input type="checkbox"/> 人員削減の必要性があるのか <input type="checkbox"/> 解雇回避のための努力は十分か <input type="checkbox"/> 人選に合理性があるか <input type="checkbox"/> 労働組合との協議、労働者への説明を尽くしたか <input type="checkbox"/> 退職金等の上積み補償を労働協約を締結しているか
<input type="checkbox"/> 離職者の発生が避けられない場合、希望者への再就職斡旋について、会社の責任において最善が尽くされているか <input type="checkbox"/> 再就職斡旋に伴う諸費用の負担を会社に求めているか <input type="checkbox"/> 「産業雇用安定センター」による再就職支援の利用が申し込まれたか
<input type="checkbox"/> 国や地方自治体による各種助成金など、活用できる仕組みをチェックしたか

<sup>106</sup> 事前協議制についてp. 3

<sup>107</sup> インサイダー取引についてp. 3-4

### (1) 雇用の維持・確保

雇用維持のためには、他の事業所への配転などが考えられます。居所の移動が困難な労働者には、出向による同一地域内での雇用維持などに最大限の努力をする必要があります。使用者には、雇用調整助成金などの利用による雇用維持の検討を求めましょう。

しかし、そうした取り組みをしても、適当な出向先がない場合や他の事業所に同種の仕事がなく職種転換も容易でない場合など、雇用維持が困難なケースも想定されます。

やむなく退職せざるを得ない労働者に対しては、退職金等の上積み補償などの退職条件の確保と責任ある再就職斡旋を求めましょう。後述「(3) 退職金等の上積み補償」と「(4) 再就職の斡旋」も参照ください。

### (2) 希望退職の募集にあたっての留意ポイント

事業所の閉鎖・縮小にあたって、希望退職を募集する事例も見うけられます。雇用維持を最優先し、希望退職の募集は原則認めないこととしますが、やむを得ず受け入れる場合は、上記チェックリストに記載の点に注意しましょう。

### (3) 退職金等の上積み補償

退職金等の上積みを補償させるためには、平時からの協約整備が重要です。モデル協約本体では、「会社の事業上の都合により、やむを得ず組合員の人員整理を行おうとするときはその都度すべての条件について事前に組合と協議決定する」(第〇条)とし、通常退職金規程とは別の条件を協議決定できるようにしていますが、さらに上積み補償を確実にするために次のような定めをしておくことも有効です。

#### 第〇条 (整理解雇手当の支給)

会社の事業上の都合により、やむを得ず組合員を解雇しようとするときは、整理解雇手当を加給する。

退職時基本賃金の〇〇ヶ月分

あるいは、

#### 第〇条 (会社都合による割増退職金)

会社の事業上の都合により、やむを得ず組合員を解雇しようとするときは、割増退職金を支給する。

会社都合による退職金の〇〇〇%

こうした定めがない場合、あるいはその都度すべての条件について協議決定する場合、会社都合による退職金に加え、上記内容のような上積み補償を協議・決定しましょう。なお、倒産の場合など締結の時期によっては、破産管財人に否認される場合がありますので注意して下さい。



#### (4) 再就職の斡旋

会社に責任ある再就職斡旋の義務を負わせるには、再就職斡旋本部の設置、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きましょう。なお、再就職の斡旋を会社に求めるにあたっては、前述「(3) 退職金等の上積み補償」を含む金銭面の条件とセットでの交渉となります。

同時に、無料で利用できる「産業雇用安定センター」による再就職支援の活用も検討します。「産業雇用安定センター」による再就職支援は、在籍者が対象であることに留意が必要です。離職者が発生する前に利用を申し込まなければならないため、迅速に対応しましょう。

あわせて、国や地方自治体への要請や上部団体・地方連合会との連携も重要な取り組みです。国や地方自治体による各種助成金など、活用できる仕組みについても、チェックしましょう。

予兆を察知したら速やかに上部団体などに指導・相談を求めることが重要です。

(参考様式)

- ・解雇者に対する再就職の斡旋に関する協定 (p.85)

## VII. 様式集

### 1. グループ労使協議会に関する協定

(個別企業労使の合意の積み上げによる場合)

グループ労使協議会に関する協定					
下記の〇〇株式会社グループの各社と、下記の各労働組合は、グループ労使協議会に関し、次のとおり確認する。					
(中略)					
〇〇〇〇年〇月〇日					
〇〇株式会社	代表取締役	〇〇	・	〇〇労働組合	委員長 〇〇 印
△△株式会社	代表取締役	△△	・	△△労働組合	委員長 △△ 印
□□株式会社	代表取締役	□□	・	□□株式会社従業員代表	□□ 印

(グループ労連による場合)

### 企業グループ労使協議会に関する協定

〇〇株式会社ならびにグループ会社（以下「グループ会社」）と、〇〇グループ労働組合連合会（以下「連合会」）は、グループ労使協議会に関し、つぎのとおり確認する。

#### 第1条(設置)

〇〇会社グループの会社と関係労働組合が、経営等に関して相互に理解を深め、協力して業務の円滑な運営を図るために、グループ労使協議会を設置する。

この労使協議会は、〇〇会社グループ労使協議会（以下「グループ労使協議会」）という。

#### 第2条(構成)

グループ労使協議会の構成は労使同数とする。

会社側委員は、会社の代表者あるいはその委任を受けた者とする。

組合側委員は、組合のある場合、組合代表者あるいはその委任を受けた者、組合のない場合、従業員の直接投票で選出された者の代表者とする。

#### 第3条(開催手続き)

(1)グループ労使協議会は、原則として〇か月に1回開催する。ただし、幹事会の要請により、臨時に開催することができる。

(2)グループ労使協議会に幹事会（会社側、組合側各〇人）を設ける。幹事会は、グループ労使協議会を召集、ならびに開催準備を行う。

#### 第4条(運営)

(1)互選により議長（1名）を選出し、議事進行・統括を行う。

(2)決定事項をするときは、全会一致とする。

(3)グループ労使協議会は、議事録を作成し、署名捺印のうえ、会社側、労働組合側の代表者がそれぞれ各1部を保管する。なお、この議事録は、労働協約の効力を有しないものとする。

#### 第5条(付議事項)

グループ労使協議会の付議事項は原則としてグループ全体にかかわるものとし、具体的にはつぎのとおりとする。

①グループ中期経営計画に関する事項

②グループ会社の事業形態の変更など重大事項

③グループの単年度（半年）予算、決算、主な設備投資などに関する事項

④その他労使が合意した事項

#### 第6条(有効期間)

この協約は、〇〇〇〇年〇月〇日より〇〇〇〇年〇月〇日までの3年間とする。

〇〇〇〇年〇月〇日

△△株式会社 代表取締役 △△ ⑨

□□株式会社 代表取締役 □□ ⑨

〇〇グループ労働組合連合会 委員長 〇〇 ⑨

## 2. 会社分割に関する労使確認書

〇〇株式会社から△△株式会社（仮称）を分割することに関する労使確認書

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇労働組合（以下「組合」という）は、〇〇株式会社から△△株式会社（仮称）を分割することに関して、次のとおり確認する。

### 1. （会社分割の合意）

会社ならびに組合は、〇〇株式会社から△△株式会社（仮称）を分割することに合意する。

### 2. （会社分割の範囲）

〇〇株式会社△△事業所を分割する。

### 3. （分割方法）

会社分割法ならびに労働契約承継法を遵守し、〇月〇日に△△株式会社（仮称）を分社型新設することに合意する。

### 4. （承継する従業員の範囲）

△△株式会社（仮称）に承継する従業員の範囲は、原則次の通りとし、対象となる従業員は、本人の同意を得て転籍とする。

〇月〇日現在、〇〇株式会社△△事業所に在籍する者

その他労使が協議決定した者

（※あるいは、△△事業所に在籍する従業員は、〇〇株式会社 に在籍したまま、△△株式会社（仮称）に出向とする。）

### 5. （承継する従業員の同意）

会社は、承継対象となる従業員に対し〇月〇日までに文書で内示した上、〇月〇日～×月×日までの間に個別に転籍（出向）同意を得る。

なお、会社は、従業員が転籍（出向）同意を拒否したことを理由に不利益な取扱いをしない。

### 6. （労働協約の承継）

現在会社と組合で締結している労働協約ならびに労使協定は、すべて△△株式会社（仮称）に承継させる。

### 7. （労働債権等に関する連帯保証）

〇〇株式会社は、△△株式会社（仮称）従業員が△△株式会社（仮称）に対し有する労働債権または社内預金債権であって会社分割の日から3年以内に発生したものに

ついて、連帯保証する。

△△株式会社（仮称）は、〇〇株式会社従業員が〇〇株式会社に対し有する労働債権または社内預金債権であって会社分割の日から3年以内に発生したもの（会社分割以前に発生したものがある場合はこれも含む）について、連帯保証することとし、その旨を分割計画書に記載して、株主総会の承認を得る。

8. （年金基金、健康保険組合、退職金等の取り扱い）

（年金基金、健康保険組合、退職金は、継続か清算・新規か明確にする）  
勤続年数は、通算とする。

9. （労働組合活動の自由）

会社は、△△株式会社（仮称）発足に先立ち、その従業員となる予定の労働者を組織化することを妨げない。

10. （定めのない事項）

この確認書に定めのない事項に関して、定めを必要とする事実が発生した場合は、直ちに会社と組合は協議し、その定めを決定する。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

### 3. 事業譲渡に関する労使確認書

#### 〇〇株式会社から△△部門を事業譲渡することに関する労使確認書

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇労働組合（以下「組合」という）は、〇〇株式会社から△△部門を事業譲渡することに関して、次のとおり確認する。

1. （事業譲渡の合意）

会社ならびに組合は、〇〇株式会社から◎◎会社に対し、△△部門を事業譲渡することに合意する。

2. （事業譲渡の範囲）

別紙の通り（譲渡する資産、取引関係の契約などを明確にしておきます）

3. （承継する従業員の範囲）

◎◎株式会社に承継する従業員の範囲は、原則次の通りとする。

〇月〇日現在、〇〇株式会社△△部門に在籍する者

その他労使が協議決定した者

対象となる従業員は、本人の同意を得て転籍（あるいは出向）とする。

4. （承継する従業員の同意）

会社は、承継対象となる従業員に対し〇月〇日までに文書で内示した上、〇月〇日～×月×日までの間に個別に転籍の同意を得る。

なお、会社は、従業員が転籍（出向）同意を拒否したことを理由に不利益な取扱いをしない。

5. （定めのない事項）

この確認書に定めのない事項に関して、定めを必要とする事実が発生した場合は、直ちに会社と組合は協議し、その定めを決定する。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

〇〇株式会社△△部門を事業譲渡することに関する三者確認書

〇〇株式会社（以下「譲渡会社」という）と◎◎株式会社（以下「譲受会社」という）ならびに〇〇労働組合（以下「組合」という）は、〇〇株式会社△△部門の事業譲渡に伴う労働協約等の継承について、次のとおり確認する。

1. （事業譲渡の範囲）

〇〇株式会社△△部門を◎◎株式会社に事業譲渡する。

2. （承継する従業員の範囲）

〇月〇日現在、〇〇株式会社△△部門に在籍する者を原則とする。

具体的対象労働者については、別途三者協議の上決定する。

3. （労働協約等の承継）

(1) 現在会社と組合で締結している労働協約ならびに労使協定は、すべて承継する。  
（転籍によって現在の労働条件水準を下回る場合は、〇〇株式会社が転籍前に補償金を加給する（別に定める）。）

(2) 勤続年数は引き継ぐ。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

◎◎株式会社 代表取締役 ◎◎ 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

#### 4. 合併に関する労使確認書

〇〇株式会社と◎◎株式会社の合併に関する確認書

〇〇株式会社と◎◎株式会社ならびに〇〇労働組合は、合併に際し、次のとおり確認する。

1. 〇〇株式会社の従業員は、全員無条件で合併新会社に移籍する。
2. 〇〇株式会社と〇〇労働組合の間における労働協約ならびに〇〇株式会社とその従業員との間における労働契約は合併新会社に承継されることを、確認する。
3. 〇〇株式会社と◎◎株式会社ならびに合併新会社は、〇〇労働組合を交渉当事者と認め、合併新会社の従業員となることを予定される者の労働条件その他待遇に関する一切の事項について、協議決定する。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社	代表取締役	〇〇	印
◎◎株式会社	代表取締役	◎◎	印
〇〇労働組合	委員長	〇〇	印



## 5. 会社資産および債権の譲渡に関する協定

### 会社資産および債権の譲渡に関する協定

〇〇株式会社と〇〇労働組合は、別紙、労働債権目録記載の労働債権の支払の担保のために、会社所有の資産および売掛債権を譲渡することについて、下記のとおり合意する。

#### 1. 動産

品名〇〇 数量〇〇個

#### 2. 固定資産

機械名 〇〇 (形式 〇〇) 機械番号〇〇

#### 3. 不動産

土地 所在地〇〇

建物 所在地〇〇

#### 4. 売掛債権

別紙目録の通り (別紙略)

〇〇株式会社は、別紙売掛債権目録記載の各債権について、売掛先に対して、〇年〇月〇日付けで内容証明郵便で債権譲渡通知をする。

または

〇〇労働組合は、別紙売掛債権目録記載の各債権について〇〇株式会社を代理して債権譲渡の通知手続をとることができる。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

登録第〇〇号

公証人役場  
スタンプ

## 6. 未払賃金等労働債権確認書

### 未払賃金等労働債権確認書

〇〇株式会社は、下記従業員に支払うべき未払賃金、解雇予告手当、一時金の算定期間分、退職金、有給休暇残日数買い上げ相当額など労働債権は、本日現在、下記の通りであることを確認します。会社は、誠意をもって労働債権の支払いをします。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

氏名	未払賃金	予告手当	退職金	一時金	年休精算分
Aさん					
Bさん					
Cさん					
.					
合計					

上記労働債権の計算方法は、別紙の通り。

(別紙省略)

## 7. 債権譲渡通知書

<b>債 権 譲 渡 通 知 書</b>	
弊社が貴社に対して有する下記債権については、弊社従業員で組織する〇〇労働組合に債権譲渡しましたので、本書面到達後は、〇〇労働組合にお支払い下さい。	
1. 譲受人	
	〇〇労働組合（執行委員長 〇〇〇〇）
	振込先 〇〇銀行 〇〇支店 普通口座 口座番号〇〇 口座名〇〇労働組合
2. 譲渡債権の表示	
	金〇〇〇〇万円
	但し、弊社が貴社に対して有する雑誌〇〇12月号の印刷代金請求権
〇〇〇〇年〇月〇日	
被通知人	住所
	〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 殿
通知人	住所
	△△株式会社 代表取締役 △△

## 8. 組合員の権限移譲に関する委任状

<b>組合員の権限委譲に関する委任状</b>	
私は、〇〇労働組合を代理人として下記の権限を委任いたします。	
記	
私の〇〇株式会社に対する労働契約上のすべての権利を行使し、企業再建ならびに労働債権の確保のため、法律上、事実上必要な一切の行為。	
〇〇〇〇年〇月〇日	
〇〇県〇〇市〇〇 〇〇 印	

## 9. 債権差押命令申立書

<b>債権差押命令申立書</b>	
〇〇地方裁判所民事部御中	〇年〇月〇日 債権者代理人 弁護士 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 _____	別紙の通り
<p>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。</p>	
添付資料	
1. 債権証明書 2. 資格証明書 3. 委任状 4. 当事者選定書	
<b>当事者目録</b>	
住所	債権者 〇〇
住所	上記債権者訴訟代理人 弁護士 〇〇
住所	債務者 株式会社〇〇
	上記代表者代表取締役 〇〇
第三債務者	別紙目録のとおり
<b>差押債権目録</b>	
金〇〇〇〇万円	
但し、債務者が第三債務者に対して有する〇年〇月分の〇〇の売買代金債権のうち、弁済期が到来したもものから頭書金額に満るまで。	

担保権・被担保債権・請求債権目録

1. 担保権

債権者と債務者間の別紙労働債権一覧表に表示された労働関係に基づく一般先取特権

2. 被担保債権及び請求債権

債権者らと債務者間の労働契約に基づく別紙労働債権一覧表記載の未払賃金の合計金  
金 〇〇〇〇万円

第三債務者に対する陳述催告の申立書

〇〇地方裁判所民事部御中

〇年〇月〇日

債権者代理人 弁護士 〇〇

当事者の表示 別紙当事者目録記載の通り

本日御庁に申し立てた上記当事者間の債権差押命令申立事件について、第三債務者に対し、民事保全法50条5項、民事執行法第147条1項の規定する陳述の催告をされたく申し立てる。

10. 会社の財産の保全と組合による事業所占有に関する協定

会社の財産の保全と組合による事業所占有に関する協定

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇労働組合（以下「組合」という）は、会社財産を保全するため、次のとおり協定する。

1. 会社が会社の財産（不動産、生産設備、機械設備、建築物、特許権、意匠権等）を他に譲渡または賃貸するなどの処分をしたり、製品、半製品、資財等を会社外に搬出しようとする場合には、組合の同意を得なければならない。
2. 会社が事実上倒産して銀行等から取引を停止され、休業、工場閉鎖等を行うとき、会社は、会社財産を確保、保全するため、組合および組合員が会社内に留まることを認める。
3. 会社は、前2項に基づき、組合および組合員が会社内に留まっている間、会社の施設を使用することを認める。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

## 11. 債権仮差押命令申立書

債権仮差押命令申立書	
〇〇地方裁判所民事部御中	〇年〇月〇日
	債権者代理人 弁護士 〇〇
当事者の表示 _____	別紙の通り
請求債権の表示 _____	
仮差押債権の表示 _____	
申立ての趣旨	
債権者の債務者に対する別紙請求債権の執行を保全するため、債務者の第三者債務者に対する別紙仮差押え債権目録記載の債権は、仮に差し押さえる。	
第三者債務者は、債務者に対し、仮に差押えられた債務の支払いをしてはならない。との裁判を求める。	
申立ての理由 (略)	
当事者目録 (略)	
請求債権目録 (略)	
仮差押債権目録 (略)	

## 12. 自主生産に関する協定

### 自主生産に関する協定

会社が生産を中止した場合、または賃金の支払を支払期日より〇〇日以上怠った場合は、組合が下記の条件により会社所有の機械その他の生産設備を使用して生産を行うことに会社は同意する。

1. 会社は、組合に対して別記物件目録（略）の工場、機械、器具、その他生産に必要な諸設備を譲渡（又は1日〇円で賃貸）し、組合がそれらをもって自らの計算のもとで操業することを認める。
2. 会社は、工場内にある別紙記載（略）の在庫商品、資財、原材料を無償で組合に譲渡する。
3. 電気、水道、ガス、電話（供給・使用禁止の場合は保証金等を入れ再開させる）の使用料、生産に必要な諸資財の購入代金は、組合の負担とする。
4. 自主生産による製品の所有権は、組合にあるものとし、従来の会社の商標などを使用して組合独自の判断で販売できるものとする。
5. 組合は、会社の従来債務について一切引き受けないものとする。
6. 組合の自主生産は、会社が正常な業務運営ができるようになったとき、又は組合員その他従業員に対する労働債権の支払いが完了するまで続けることができる。
7. 組合が自主生産を停止したときは、会社賃貸の諸設備等を直ちに会社に返還するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

### 13. 保全管理下の労使関係に関する確認書

#### 保全管理下の労使関係に関する確認書

1. ○○株式会社と○○労働組合の間で締結されている労働協約を遵守する。
2. 労働協約にもとづき団体交渉に応じる。
3. 解雇や希望退職の募集をする場合は、事前に組合と協議し、同意を得て行う。
4. 賃金ならびに退職金は、現行どおりとする。
5. 当面の生産計画ならびに資金計画について、組合と協議する。
6. 裁判所への調査報告や再建支援企業の候補選定には、組合の意見を聴取する。

○○○○年○月○日

○○株式会社 保全管理人 ○○ 印

○○労働組合 委員長 ○○ 印

### 14. 民事再生法による会社再建のための確認書

#### 民事再生法による会社再建のための確認書

○○株式会社（以下「会社」という）と○○労働組合（以下「組合」という）は、会社再建に向けて労使一体となって全力を尽くす一方、会社再建にあたっては、組合員の雇用と生活の安定のために最大限努力する。

会社と組合は、次のとおり確認する。

1. 労働協約ならびにこれまでの労使慣行を遵守する。
2. 労働債権をただちに全額支払う。
3. 賃金ならびに退職金は、現行どおりとする。
4. 再生計画案ならびに再生法にもとづく手続きについて、事前に組合と協議する。
5. 解雇や希望退職の募集をする場合は、事前に組合と協議し、同意を得て行う。
6. 事業譲渡をする場合は、事前に組合と協議し、同意を得て行う。
7. 当面の生産計画ならびに資金計画について、労使協議会で協議する。

○○○○年○月○日

○○株式会社 代表取締役 ○○ 印

○○労働組合 委員長 ○○ 印



## 15. 解雇者に対する再就職の斡旋に関する協定

### 解雇者に対する再就職の斡旋に関する協定

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇労働組合（以下「組合」という）は、解雇者に対して再就職先を斡旋するために次のとおり協定する。

#### 第1条（再就職斡旋本部の設置）

今回の会社事業の都合による解雇者のうち就業を希望するものに対して再就職先を斡旋するために再就職斡旋本部を設置する。

#### 第2条（構成）

構成は、労使それぞれ〇人ずつとし、〇〇株式会社社長〇〇を委員長とする。

#### 第3条（活動とその費用）

解雇者の再就職のために、本人の意見を聞いた上で責任と誠意を持って必要な再就職支援の活動を行う。なお、その費用は会社負担とする。

#### 第4条（再就職支援金の支給）

解雇者が自ら再就職先を探すために必要な経費として、一人〇〇万円を支給する。

#### 第5条（再就職斡旋本部の解散）

再就職斡旋本部は、再就職を希望するすべての解雇者が就職したときをもって解散する。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 印

〇〇労働組合 委員長 〇〇 印

## Ⅷ. 参考資料

### 1. 企業組織再編・倒産などに関する法制の変遷

1997年の純粋持株会社の解禁以降、企業組織再編を促進する法律の制定や改正が繰り返されています。

本ポイント編（第2版）は、初版策定（2001年10月）以降、2016年の労働契約承継法・同法施行規則改正、労働契約承継指針改正、事業譲渡等指針策定までの制定・改正のうち、主要なものを反映しました。

施行	法律	内容
1997.6	独占禁止法	純粋持株会社 <sup>108</sup> の解禁
1997.10	商法	合併手続の簡素化
1999.10	商法	株式交換・株式移転制度の導入
	産業活力再生特別措置法	営業譲渡、分社化の手続に関する商法の特例規定の整備
2000.4	民事再生法	再建型倒産処理の基本型（すべての法人・個人が対象）
2001.4	商法	会社分割制度の導入・簡易な営業全部の譲受け制度の導入
	労働契約承継法	会社分割時の労働契約・労働協約承継について労働者・労働組合への通知、労働者の理解と協力を得る手続、異議申出の導入
2003.4	会社更生法	民事再生手続の特別手続（株式会社を対象に更生計画案決議前の営業許可制等の導入）
	産業活力再生特別措置法	産業活力再生特別措置法にもとづく三角合併 <sup>109</sup> の導入
	株式会社産業再生機構法	有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている事業者の事業の再生（営業譲渡等）を支援 <sup>110</sup>
2004.4	民法	担保物件・民事執行制度の改善
2005.1	破産法	営業譲渡許可制等の導入、労働債権の財団債権に格上げ
2006.5	会社法 （商法⇒会社法）	簡易組織再編要件の緩和・略式組織再編制度の新設 事業譲渡における株主総会の特別決議の省略（略式事業譲渡）
2007.5	会社法	吸収合併等における対価の柔軟化 <sup>111</sup> （三角合併等の整備）
2008.3	労働契約法	労働条件の不利益変更禁止、解雇権濫用法理の法制化
2014.1	産業競争力強化法	事業再編の円滑化をはかるため、事業の生産性向上をめざす事業活動について、税制優遇、金融支援の措置を導入
2015.5	会社法	詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定の追加
2016.9	労働契約承継法	労働契約承継法・同法施行規則・労働契約承継指針の改正 個別協議の対象者となる労働者、説明事項の拡大
		事業譲渡等指針の策定 事業譲渡・合併時の労働組合等との事前協議、承継予定労働者の承諾

出所：厚生労働省HP、徳住堅治（2016）「労働法実務解説9 企業組織再編と労働契約」pp. 25-33 をもとに連合作成

<sup>108</sup> 純粋持株会社についてp. 39-40

<sup>109</sup> 存続会社が消滅会社の株主に対して、存続会社自身の株式ではなく、存続会社の親会社の株式を交付する方法をいいます。

<sup>110</sup> 機構法第43条にもとづき、株式会社産業再生機構は2007年3月に解散

<sup>111</sup> 「対価の柔軟化」とは、存続会社の株式以外のもの（例えば、存続会社の親会社の株式や金銭のみ等）を交付することも認められることをいいます。

2. 事業再編時における労働債権の保護に関する組織点検活動に向けた環境整備のためのワーキンググループ」（略称：組織再編WG）

【メンバー】 (2023. 3. 31現在)

	構成組織	氏名	役職
座長	UAゼンセン	松浦 勝治	常任中央執行委員
委員	電機連合	秋 元成	書記次長
	電機連合	大崎 真	中央執行委員
	JAM	川野 英樹	副書記長
	JAM	木村 拓志	組織グループ長

【アドバイザー】

竹村 和也	弁護士（東京南部法律事務所）
-------	----------------

【連合事務局】 (2023. 3. 31現在)

	役職
富高 裕子	総合政策推進局長
宮腰 雅仁	組織企画局長
山脇 義光	労働法制局長
菅村 裕子	労働法制局局長
新沼 かつら	労働法制局次長
松永 優紀	労働法制局部長

【組織再編WG開催経過】

2022年11月11日	第1回WG会合
12月23日	第2回WG会合
2023年 2月 7日	第3回WG会合
3月 1日	第4回WG会合
3月31日	第5回WG会合

### 3. 参考文献

- ・大阪地方裁判所HP (<https://www.courts.go.jp/osaka/index.html>) (2023年1月30日アクセス)
- ・金融庁HP (<https://www.fsa.go.jp/>) (2023年1月25日アクセス)
- ・厚生労働省HP (<https://www.mhlw.go.jp/index.html>) (2023年1月25日アクセス)
- ・電機連合(2018)「経営・雇用対策指針」
- ・東京地方裁判所HP (<https://www.courts.go.jp/tokyo/about/syozai/tokyotisai/index.html>) (2023年1月30日アクセス)
- ・東京弁護士会金融取引法部編(2022)「金融機関からみた事業再生・企業倒産」一般社団法人金融財政事情研究会
- ・徳住堅治(2016)「労働法実務解説9 企業組織再編と労働契約」、株式会社旬報社
- ・徳住堅治(2021)「中小・小規模M&Aにおける労働者保護」、『D I O』公益財団法人連合総合生活開発研究所(連合総研)、NO.367、pp.23-27
- ・山本和彦(2021)「倒産処理法入門第5版」、株式会社有斐閣
- ・JAM(2008)「企業組織再編、企業・経営問題への対応マニュアル」
- ・JAM(2015)「オルガナイザーの心得と実践 改訂版」
- ・UIゼンセン同盟(2005)「合理化対策の手引 雇用こそ福祉の第一歩」
- ・UAゼンセン(2012)「UAゼンセン合理化対策指針」