

# 第3部

### 第3部 まとめ—労使関係メリットの最大化に向けて—

以上、企業組織再編を行った7事例について、再編の背景、プロセス、また、労使関係等について考察した。ここでは、主に政策的なインプリケーションに繋がる内容を中心にまとめてみることにする。

#### 1. 企業組織再編の形態とその背景

7つの事例の中、会社分割が6つ、事業譲渡が1つ、また、合併も1つ（分割との並行事例）あった。再編の主要背景についてみてみると、第1に、分割部門の業績悪化により、分割会社がそれを抱えることが難しく、他社同事業部門との合併を通じて、分割部門の維持・発展を図るタイプである（「分割部門業績悪化・他社同業部門との統合再編」）。一番典型的にはG事例である。2003年、電機大手2社が半導体部門を分割して新設会社に統合したのである。また、2010年、同新設会社の他社半導体子会社との合併も同じ背景といえる。

第2に、分割部門がより成長していくために、他社との統合を通じて規模の経済性を高める分割・統合である（「分割部門専門化・他社同業部門との統合再編」）。典型的なのはD事例である。世界の強豪と伍していくためには、2つの会社が火力発電部門を持ち続けるよりは、それを分割して新設会社に統合したほうがよいと判断した結果である。C事例のA事業、C事業の分割もこのタイプに当たるが、いずれも政府関連機関からの支援を得て、更なる成長を目指すために分割したのである。

第3に、分割部門の収益性が高いが、選択と集中の経営戦略を進めていくために、同部門の分割益を活用するために行う分割である（「分割益活用・選択事業集中戦略再編」）。F事例とC事例のB事業がこれに当たる。分割売却益は、前者の場合、経営の負担となってきた有利子負債への返済とともに集中事業への更なる投資に有効に活用された。

第4に、分割部門と他の異種部門子会社との統合を通じて、統合のシナジー効果を図るための分割である（「分割部門と異種部門子会社との統合シナジー効果再編」）。A事例がこれに当たる。A事例では、営業部門を分割して、エンジニアリングや保守サービスの子会社との統合により、顧客へのソリューション・サービスを効果・効率的に行うために再編が行われた。

第5に、分割部門と同種部門子会社との統合を通じて、統合のシナジー効果を図るための分割である（「分割部門と同種部門子会社との統合シナジー効果再編」）。E事例がこれに当たる。E事例では、4つの製造部門（工場）を分割し製造専門子会社に統合させて、高い品質・高い生産性を実現しようしたのである。

第6に、不採算部門を切り離して同業他社に譲渡するタイプである（「不採算部門切り離し同業他社への譲渡再編」）が、これにはB事例が当たる。半導体後工程を担当する

JI社は、経営が厳しくいくつかの工場を閉鎖する等の対策を講じても改善せず、S工場を同業他社のB社に譲渡した。

こうした企業組織再編が企業グループ内のものと外のものに分かれる。再編元も先も特定の企業グループ（親会社の子会社株の100%保有）に属しているのは、A事例、B事例とE事例である。再編先の資本金50%以上を持ち、再編元が再編先企業の主導権を持ち、当該企業の連結会計対象としているのは、D事例である。分割会社が、分割当初、分割統合会社株の50%以上を保有していたが、その持ち分が低下して連結会計対象外となっているのがG事例である。その他の事例は、再編当初より再編先企業の株を50%未満保有するかまったく保有しない形であり、企業グループ外の再編に当たった。

再編の背景は、以上のように、各社各様であるが、多くの事例で共通するのは、選択と集中という経営戦略の推進である。当該企業の本業に資源を集中させるために、本業ではない部門を切り離すのである。代表的なのはC事例、D事例、F事例、G事例である。いずれも切り離される部門の事業が熾烈な競争にさらされて、継続的に抱え込んでいくためには莫大な投資が必要であり、それには本業への資源集中に問題が発生する恐れがあった。

## 2. 企業組織再編のプロセスとその適法性および課題

企業組織再編は、再編の類型によって法的な措置が異なる。特に雇用についてみると、合併は企業間の統合となるので包括承継となる。そのため、合併の際に、労働者の雇用は合併前の会社から合併後の会社に自動的に承継される（「包括承継」）。雇用契約の移転に伴う契約の結び直し等の手続きは不要である。譲渡の場合、労働者の雇用契約は、譲渡元から譲渡先に代わるが、その際、譲渡先が労働者個人の同意を得ることになる（「特定承継」）。合併も譲渡も雇用契約の移転について、以上のような手続きが必要であるのみである。

他方、分割の場合、包括承継ではあるものの、「労働契約承継法」により一定の手続きが必要とされる。分割会社が行うべき必要な手続きを順に示せば次のとおりである。第1に、労働者の理解と協力を得るように努力する（同法7条、いわゆる「7条措置」）こと。その際、従業員過半数を組織している労働組合があれば、その過半数組合、それがなければ従業員過半数を代表する労働者（従業員の過半数代表者）から理解と協力を得なければならない。第2に、労働者個人との協議を行わなければならない（商法等改正法附則第5条、いわゆる「5条協議」）。そして、第3に、企業は、分割効力発生日、労働契約の承継の有無、労働条件の承継等を記載した通知を労働組合および当該労働者に行う（同法2条、いわゆる「2条通知」）ことである。ここでは、労使関係の面で必要な手続きとして7条措置と5条協議にしばって実態をみてみたい。

まず、7条措置である。労働者の理解と協力を得るとはどのような意味があるのか。

同法では具体的に示されていない。その実態をみてみると極めて多様である。まず、事実上、労働組合の同意がなされたのは同意程度の順に E 事例、A 事例、D 事例、G 事例であった。E 事例では、労使が「製造工場の分社化における協定書」を締結し、最も同意の程度が強い。A 事例では、労働組合が、会社に対し、新会社における労使協議の運営、組合員の労働条件等に関する労使協議、労働協約締結者の確認、良好な労使関係の構築・発展という要求を受け入れれば、分割・統合の申し入れを受け入れると表明した。D 事例では、労使協議の場で労働組合が分割・統合に了解するとの組合態度および意見・要望、また、「組合建議」も示した。また、分割・統合に理解を示さない労働組合員には、組合が会社になりかわって丁寧に説明し、理解を得る取り組みも行った。G 事例では、中央レベルの最後の協議の場で、労働組合が「職制による従業員・組合員に対する職場説得が行われて組合員の理解が進んだ」と判断し、会社の分割・統合案について「理解し、協力していく」旨を表明した。その際、統合会社の新社長に、雇用・労働条件に対する組合員の不安払拭、事業統合シナジー効果の実現、明確な経営ビジョンの明示というメッセージを示すことを要求した。A 事例、D 事例、G 事例は緩やかな条件付事実上の同意であった。

いっぽう、F 事例では、労働組合が「経営はあくまで経営者が行うものであり、経営判断に関しては労働組合としては強く是非を問うべきものではない」という方針の下、会社が労働契約承継法に則って手続きを進めていることに対し、分割対象の組合員の意見集約を経て、「特筆するような大きな課題は今のところなく、会社側に引き続き着実かつ丁寧に取り組んでもらいたい」といい、分割を認めたのである。C 事例では、会社が分割の際にプレスリリースを行うが、その前後、労働組合はその内容について会社との協議を経て、その日、協議の議事録を作成し、組合員に配布する。労使協議は、必要に応じて 2 回以上行うこともあるが、組合が会社の分割に承認を示す手続きをとっていない。同事例では、過半数組合がないので、事業所ごとにある従業員の過半数代表者に対しても分割に関する説明会を行うが、同代表者のほとんどは組合員であるので、説明会の前に組合発行の労使協議議事録を入手する。説明会では、会社側の説明を聞くだけで、その内容を従業員に知らせる活動等は行っていない。労働組合も従業員の過半数代表者も会社の分割に対して承認するというメッセージは発していない。

以上、分割・労働契約承継に対する労使協議の実態についてみてみたが、文書による協定書締結から説明・協議まで幅が広いが、その多く（6 事例中 4 事例、66.7%）は、事実上の同意という形で 7 条措置がとられる一方、2 事例は、そうではなく、その 1 事例は組合員の意見集約を経て問題がないことを確認し、他の 1 事例は、事実上、説明を聞くにとどまった。7 条措置をめぐる事例の違いは、労働組合が過半数組合であるか否かによって分かれるが、過半数組合であれば、事実上の同意、そうでなければ事実上の説明となっている。過半数組合であっても、経営判断に強く是非を問うべきものではないという方針を持っている場合、事実上の説明に近い対応となった。

事業譲渡の B 事例では、労使が団体交渉を通じて、譲渡に伴う自社退職の退職金加算（平均 10 か月）を定めた後、会社が組合員個人ごとの説明・面談を行った。譲渡は特別承継として会社と労働者個人間の契約により、雇用契約が譲受会社に移行するが、B 事例では、その前に労働組合が、会社との団交において、退職金加算を決定した。

次に、5 条協議の実態についてみることにする。法律の中に「協議」の具体的な内容が示されているわけではない。厚生労働省<sup>166</sup>によると、労働者個人との協議の際に、承継される会社の概要、分割会社および承継会社等の債務履行の見込みに関する事項、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を十分説明して、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、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が協議事項となっている。しかし、ここでは協議の具体的な意味が見当たらない。仮に協議を「相手と対等な立場で話し合い自分の意見を自由に言えてそれを反映すること」と定義すれば、5 条協議は意味あるものとはいえない。なぜなら、協議の当事者は、通常、分割に従う労働契約承継対象者の上司であること、また、当事者と上司との 1 対 1 の協議であることからである。より具体的に協議の実態をみても、「協議は業務命令上の協議に過ぎず、事実上の説明にとどまって（A 事例）」おり、「職場ごとに説明会を開き、説明を行ったが、当該の労働者と個別に協議しているわけではない（D 事例）」、「承継対象者に対し全員面談を実施する（F 事例）」程度であり、「8000 人の従業員との個別の協議をもれなく実施することは極めて難しい（G 事例）」のが実態である。

このように、労働者個人との協議の実態を鑑みると、協議は、業務命令上の協議や説明に過ぎない。対象労働者が対等な立場で自分の意見を言える状況とはいえない。

### 3. 企業組織再編後の雇用および労働条件の実態

企業組織再編の対象労働者は、前記のとおり、再編の形態によって、再編先の企業との雇用関係の承継が異なる。合併は、包括承継として合併前の労働者は合併会社にその雇用がそのまま承継される。譲渡は、譲渡元の労働者個人と譲受企業との同意により、その雇用が譲受企業に移籍される。分割の場合、分割契約書に承継の対象者（「主たる従事者」）と記載されていれば、分割先にその雇用および労働条件が包括的に承継されることになっている。ただし、雇用および労働条件の承継の期限は定められていない。実態はどのようになっているのか。調査対象や再編後の期間が事例ごとに異なるので、その実態を正確に表すのは自ずと限界があることをまず断っておきたい。まず、分割についてみてみたい。雇用の承継は、主たる従事者のみならず、従たる従事者もその対象になった。主たる従事者の場合、分割対象業務が明確に区分されているので、承継対象の線

<sup>166</sup> 厚生労働省「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（労働契約承継法）の概要」

引きに問題は基本的に起こらなかった。従たる従事者は、人事、総務、財務や研究等の間接部門に従事する者であったが、会社が個人的に対象者と協議し分割部門に分割前に異動を行うか（F事例、G事例）、分割会社が個別に同意を得て、雇用を承継会社に承継させた（A事例、C事例、D事例）。

分割・労働契約承継法に基づき、分割・承継の際に雇用の承継を行うが、それがいつまで続くのかはわからない。分割会社が、7条措置の際に、承継後の雇用保障についても言及しているところもある（D事例、E事例）。D事例では、いわゆる終身雇用慣行が強く、明示的にそれを示している。例えば、「万一、その新会社（承継会社）がだめになるときは、企業グループとして雇用はきちんと守る」という発言がある。E事例では、個別事例にかかわる「製造工場の分社化に関する協定書」や包括的に「分社化に関する労働協約」の中に「将来に亘り企業グループでの雇用確保の義務および責任を有していることを確認する」という内容が盛り込まれている。D事例では、再編の際にメジャー出資<sup>167</sup>、E事例では企業グループ内の再編という特徴がある。ちなみに、C事例では、再編の際に、「再編時の労働契約の円滑移動および再編後の雇用安定」という大原則を重視するので、再編後の雇用問題が発生しなかった。

再編後、雇用は守られているのか。そうっていないのは、A事例、B事例、G事例である。A事例では、再編先も含めてグループレベルで早期退職・希望退職が実施されて再編先からの退職者が出た。B事例では、労働条件の引き下げ、転居を伴う転勤、さらには工場閉鎖に伴う退職者が発生した。G事例では分割後に1回、合併後に6回、合わせて7回にわたる早期退職・希望退職が行われて多くの労働者が退職した。分割、譲渡、合併というどの企業組織再編でも雇用削減がみられ、再編形態の間に相異点は見出されない。

他方、再編の際に、再編対象部門の労働者のみが雇用削減の対象外となり、雇用の安定が図られたところもあった（F事例）が、再編（分割）対象部門が最も高い収益率を記録しており、売却益が会社の有利子負債への返済に用いられた。また、E事例では、再編を機に、有期雇用から無期雇用へと雇用の安定が図られた。

いっぽう、労働条件の承継について試してみることにする。再編とともに労働条件が下がったのは譲渡のB事例のみである。組合員の月例賃金が平均16%下がった。他の事例では、労働条件がそのまま承継されたが、労使の協議ではどのような言及があったのか。7条措置において、企業は、再編先（他社との統合の際に）における従業員の一体感を図るためにも労働条件の統一が望ましいと考えているが、統一がいつなのかについては明言を避けている。それは、再編先が自社ではないからであり、再編後の状況が正確には見通せないからであろう。それでは、実際、再編から労働条件の統一までどのくらい

<sup>167</sup> いわゆる雇用保障は、メジャー出資に限らず、全ての再編に当てはまるとみられる。

かかったのか。確認されたところをみると、1年3か月（A事例）、2年（G事例の分割・合併とも）、2年2か月（D事例）であったが、その期間は再編前の労働条件がそのまま承継された期間でもある。分割後、他社との統合がないF事例では、労働条件は「承継後も数年間は総体的に不利にならない」と会社は言及した。

再編後、実際、労働条件はどのように変わったのか。基本的に大きな変化はなかったが、例外的に下がったのは、既述した譲渡のB事例と分割・合併のG事例であった。G事例では、2003年、分割・統合後に役割給の約10%減額、ボーナスの引き下げ（産別ミニマムの割り込み）という労働条件の引き下げがあり、2010年、合併・統合後には基本給の7.5%引き下げや残業手当の割増率の引き下げ・法定割増率への調整（2回は期限限定、その後恒久的措置）等が行われた。

なお、譲渡は、譲受会社の労働条件が譲渡企業より低い場合、用いられる（B事例、C事例）。そういう意味で、譲渡は、分割や合併より労働者に厳しい選択となる可能性が高い。労働者の保護という観点から一定の法的措置が求められるが、2016年9月1日から施行された「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」（【付録6】）はそれに応えるものであったと高く評価できる。

#### 4. 企業組織再編における労働組合の役割・存在意義

企業組織再編における労働組合の役割・存在意義について、会社側は高く評価している。「企業組織再編も組合の了承なしでは会社はやれない。正式な提案をした時点で組合はもう会社と一心同体になってくれる関係（D事例）」であり、「組合の協力なしには再編はうまくいかなかっただろう（F事例）」と言われるほど、企業組織再編における労働組合の存在意義は高い。いくつかの側面から組合の役割・存在意義についてみることにする。まず、第1に、労働者代表と適法性の確保の役割である。C事例を除き、全ての事例で労働組合は過半数組合として全従業員を代表しており、企業の7条措置をとる上で、理解と協力の当事者となっている。また、再編の際に、承継や転籍等の拒否を理由に不利益取扱いをしないように会社に求めて、5条協議の基盤をつくった。会社が7条措置と5条協議という法的対応を法律にそって行う上で、労働組合の存在は大きいのである。更には、E事例では、会社が、会社分割なのに特別承継をとろうとしたが、組合がその問題を指摘した結果、労働契約承継法に基づく包括承継を採用した。それによって、適法性が守られた。

また、労働組合は、7条措置の中で、法律に基づく手続き（例えば、「5条協議」、「2条通知」）をするように会社に促している。会社は、そういう要望を受けなくても、法律上の手続きを進めていくとみられるが、組合からの要望を受けると、よりいっそう適法性の確保に注意していくとみられる。特に、組合は、再編への協力をしない、異議申出をする組合員に対して不利益取扱いをしないように促しているが、企業はそういう組合

の指摘を踏まえて、不利益取扱いをしなかった。

第2に、組合員の再編情報に関する理解度の向上である。会社は、再編に関する情報を労働者・組合に説明するが、あくまでも使用者の観点からのものであり、会社に都合のよいものを取り上げがちである。組合は、会社情報の真意、背景等について更なる会社の説明を求める協議をすすめた。また、協議の内容を組合員に伝えるとともに組合員からの質問等（G事例の場合、28項目）を吸い上げて会社に伝えて関連情報を引き出す。以上を通じて、組合員は、会社の再編情報をいっそう的確に理解することができる。分割・労働契約承継に関して理解できない組合員に個別に「会社になりかわって」説明を行い、再編への理解度を高めたのである。こうした活動にかかる期間は、最長が4か月であった（D事例）。

労働組合が、企業組織再編に対する組合員の理解度を高めていく上で、事前に再編の内容についての的確な知識や情報を持つことが不可欠である。しかし、再編情報は、インサイダー取引に繋がる恐れがあるとのことで、企業が対外発表の前に労働組合に出したがない傾向もある。出すとしても直前が一般的である。こうした問題を解決する1つの方法は、労働組合の当事者に守秘義務を課すことである（D事例）。そうすることによって、対外プレス発表や正式な労使協議の前に、労働組合は再編の関連情報を事前に入手し、対応の準備や組合員への的確な説明等を行うことができるのである。

労働組合は、再編の際に、「会社が求めているものと組合員が考えているものをきちんとつなげる」役割を果たしているのである（A事例）。

第3に、再編の円滑な履行の確保である。労使関係上の問題により、再編ができなかったり計画より遅れたりすることはなかった。労働組合は、会社との協議の内容を協議の度に組合機関紙に掲載し、組合員に広く伝えることにより、組合員が企業の組織再編への理解を高めていくのに重要な役割を果たしたとって過言ではない。5条協議は、「業務命令上の協議」に過ぎず、当該労働者が再編の背景・内容や自分の対処等について自分の本意による意思表示が難しい可能性があるが、「協議」の前に、事前に労働組合の機関紙を通じて関連情報を入手したり、組合から説明を聞いたりすると、対応の幅が広がる。異議申出がほとんど起こらなかったのは、7条措置がきちとなされたとって過言ではなく、7条措置の担い手である労働組合の存在意義が高い。

第4に、組合員の企業への求心力の向上および納得性の向上である。労働組合は、以上のような役割・存在意義を発揮していくと、組合員は企業の再編の決定やその手続きに対する理解を高めて、企業の方針に協力することになり、企業が再編やその後の企業経営について従業員の求心力を得ることになる。

分割・労働契約承継の際に、従たる従事者を承継する際に、企業の対応は、前記のとおり、事前に分割部門に異動させるか、個別同意を得て承継させている。後者の場合、どのような内容で同意を得られるか、当事者しかわからず、それが正当であるかどうかも

わからない。労働組合は、個別同意の際でも、包括承継と同様な条件となるように、会社に求めている。その結果、個別同意による転職者も会社の方針に納得する。ある企業は、分割・労働契約承継の対象者であるが、個人的な事情や要望を踏まえて対象者から外したこともあるが、それも労働組合があつて自由に自分の意見を会社に示した結果である。こうしたことを通じて、当該の労働者は、企業への求心力・納得性を高めていくとみられる（F事例）。

第5に、健全経営への催促である。企業組織再編を行う企業は、多様な企業経営環境の下で、その再編を決断している。前向きな再編もあるが、どちらかと言えば、企業経営全体がうまくいかないか、あるいは再編対象部門に何らかの問題を抱えている場合もある。7条措置の中で、労働組合は、再編の背景・必要性や再編後の企業経営のあり方等について厳しい意見をいう場合がある。企業がそういう意見をどのように受け止めているかは計り知れないところがあるが、少なくともいっそう健全経営を目指していくという方針や考え方をもつことに繋がるとみられる。

## 5. 労働組合の組織化

企業組織再編の渦中、労働組合が組織化に成功したところもある（A事例、E事例、G事例）。A事例では、1社分割・2社の合併によって新しい統合会社が設立されたが、合併前に1つの会社には労働組合が組織化されておらず、社員会があるだけであった。既存の労働組合は、企業組織再編の協議および労働条件の統合の際に、同社員会の代表が協議に参加できるようにし、労働組合の役割を知って頂くようにした。代表は、労働組合の存在意義を認識し組織化に協調した。社員会の協力のもと、既存の労働組合が各職場に行き組合に関する説明会を開催した結果、未組織の労働者ほぼ全員に当たる約700人が組合に加入した。

E事例では、分社化や分社化した企業への転籍等に合わせて、「分社化すれば労働組合をつくるし、また、転籍があれば、これをチャンスに、じゃ、組合つくれ」という形で積極的に労働組合をつくった。また、非正規労働者への組織化に積極的であった。それは、主に会社の法令遵守・そのチェック機能を果たすためであった。その結果、2002年企業グループレベルで組合員数が約3500人から2012年には約7000人まで増加した。

G事例では、労働組合のない職場に転籍する元組合員が労働組合を結成するように、転籍に向けた労使協議の中で、労働組合は、転籍先企業への組合結成に対する協力と理解を求めた。転籍対象者の中で、組合加入対象者の95.8%が組合結成に賛成し、転籍とともに新たな労働組合がスタートした。

企業組織再編は、当該の労働組合にとって厳しい対応を迫られる可能性があつて、どちらかといえば、受身的に対応しがちであるが、再編を労働組合の組織化・組織拡大のチャンスとして能動的に対応する事例もあった。再編が避けられないのであれば、それを

生かして組織化を図って、集团的労使関係の輪を広げるチャンスと捉える発想の転換が求められる。

## 6. 企業組織再編の望ましいあり方に向けて

### (1) 法的・制度的側面

分割・労働契約承継法に対する労使の評価は高い。上記のとおり、分割・売却益を通じて、巨額の有利子負債を返済し、本業に経営資源を集中できるようになった事例もあった（E事例）。しかし、こうした高い評価も、後述する信頼に基づく良好な労使関係の上で、可能である。今後も高い評価が得られるためには、法的・制度的に改善すべきところも少なくない。とりわけ、良好な労使関係を有していない職場・企業に当てはまる。まず、第1に、7条措置の実効性を確保するためには、過半数組合のない職場・企業に協力と理解を示す労働者代表が存在するようにすべきである。現在、当該の職場・企業に過半数組合か、それがなければ従業員の過半数を代表する者（従業員の過半数代表者）が協力と理解を示す主体者となる。しかし、過半数組合の担い手である労働組合の組織率がほぼ一貫して低下し2017年現在17.1%に過ぎず、また、従業員の過半数代表者がその選出規定のある労働基準法の施行規則第6条を満たすところは極めて少ない<sup>168</sup>。まずは適切に過半数代表者が選出される方策が求められるとともに、従業員代表制の整備（その1つとしていわゆる「従業員代表制の法制化」）の必要性を検討することが求められる。C事例では、過半数組合が存在しないので、従業員の過半数代表者である社員代表が理解と協力を示す役割を果たしているが、前記のとおり、その役割は、会社からの説明を聞くにとどまり、社員に会社の方針を伝えたり、また、社員の声を吸い上げて会社に伝えたりする機能は果たしていない。従業員代表制の法制化には、7条措置等の規定を果たすというその代表の役割を定める必要がある。

第2に、7条措置の「理解と協力」を「事実上の同意」に格上げすることも検討に値する（A事例、組合側の発言）。理解と協力の内容は、事例ごとに異なるが、多くの事例で労働者側が事実上の同意を示した。こうした実態に合わせて「事実上の同意」にすることも

<sup>168</sup> 労働基準法施行規則6条や通達（平成11・3・31基発第169号）で次のように示されているだけである。すなわち、過半数代表者となる者の要件として、「労基法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者ではないこと」、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」が定められており、同通達では、「挙手等」の「等」には、「労働者の話し合い、持ち回り決議等、労働者の過半数が当該者の選任を指示していることが明確になる民主的手続が該当する」と記されている。こうした規定に照らし合わせてみると、民主的手続に該当する選出方法は、「選挙」、「信任」、「全従業員話し合い」、「職場ごとの代表者による話し合い」と考えられ、それを全部合わせても49.9%に過ぎない。企業規模別にみると、この民主的手続を過半数以上満たしている企業は、50人以上である（労働政策研究・研修機構（2006）『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』労働政策研究報告書No.90）。中小企業の社長へのヒアリング調査によると、上記の規定を厳格に満たしているところはほぼ皆無に等しい（呉学殊、2013「労使関係論からみた従業員代表制のあり方—労使コミュニケーションの経営資源性を生かす」『日本労働研究雑誌』2013年1月号No.630）。

今後検討すべきであろう。協定書の締結、口頭発言・公示等が考えられる。「事実上の同意」への格上げの必要性は、5条協議が実効性を伴っていないからである。協議の定義をどうするかによって、5条協議の解釈に違いが出てくると思われるが、既述の通り、「対等な立場での話し合いで自分の意見を自由に言えてそれを反映することを協議」と考えれば、限られた選択肢の中で、事実上、上司・会社との個人的な協議は、業務命令上のものになりがちで、上記定義のような協議になる可能性が低いからである。

第3に、分割・労働契約承継法は、基本的に性善説に立脚したもののようで、悪用の可能性があり、それを防ぐための措置を講じる必要があるのではないか。悪用の可能性としては、例えば、承継後、すぐに雇用削減や労働条件の引き下げ等を行う場合がありうる<sup>169</sup>。悪用の最小限化に向けては、雇用や労働条件等を少なくとも一定期限までには承継することを明記することも必要であろう（A事例、組合側の発言）。そうすることによって、分割・労働契約承継の対象者が安心して再編を受け入れるとみられる。と同時に、性善説に基づく再編も順調に進むとみられる。

分割・労働契約承継の場合、特定の職務ではなく特定の企業に入社し、多様なキャリアを経てそれを積みながら、職業生活をしていく、いわゆる日本的雇用慣行のもとでは、分割対象の事業・業務に就くことは、自分の積極的な意志ではなく、会社の人事方針による可能性があり、そもそも分割に納得しにくい側面がある。一定程度、当事者の理解・納得感を得るためにも一定の承継期間を設けることも検討に値する。

第4に、情報提供の努力・義務化である。分割、譲渡、合併という企業組織再編は、雇用契約の変更を伴う。すなわち、自分の選んだ企業から別の企業に籍が変わる。そういう意味では、当事者にとって大きな変化であり、場合によっては決断が求められる。当事者ができるだけその変化を受容するためにも、あるいは、違う選択をするためにも、再編に伴う変化の内容を正確に理解することが重要である。そのためには、自社だけではなく、再編相手企業の経営情報や雇用・労働条件等の情報についても当事者の労働者および労働組合に伝えることが重要であり、情報提供の努力・義務化を図ることも模索すべきではないだろうか。B事例では、再編相手（譲渡先）の経営情報や労働条件等に関する情報が譲渡元の組合や組合員に提供されず、紛争になるところであった。紛争の未然防止にも情報提供に関する実効性のある一定のルールを設けることを検討してもよいのではないかと考えられる。

ちなみ、今回の7事例では、企業組織再編をめぐる紛争がなかったが、それは調査対象が比較的再編に問題がないところであったからだとみられる。再編に問題があるところはそもそも調査に応じないことが多い。そういう意味で、7事例以外のところ、特に再編関係の法律を悪用するところも念頭において規制のあるべき姿を考えることが必

<sup>169</sup> 「一番やっちゃいけないのは、分割先で早期退職、希望退職」であり、そうならないように「一定の規制を加えることも必要ではないか。」（C事例、会社側の発言）。

要である<sup>170</sup>。

## (2) 労使関係の側面

日本の労使関係は個別企業を単位としているのが一般的である。個別企業では、労使関係は「背中合わせ・車の両輪（D事例）」という信頼に基づく良好な労使関係が多い。本文の大半の事例でもそのような労使関係を確認することができた。信頼に基づく良好な労使関係は、次のような環境の下、成り立っている。すなわち、当該企業に企業別労働組合があり、同組合が過半数組合であること、また、労働協約や労働協定が結ばれており、また、労使協議も対等な立場で行われて、共通の情報のもとで相手の発言や立場を尊重する慣行であった。このような良好な労使関係では、上記の追加的な法的・制度的な措置をとらなくても大きな問題が発生しにくいとみられる。そうではない場合、追加的な法的・制度的な措置をとることも検討に値するだろう。例えば、労使関係の信頼度<sup>171</sup>を測って、一定の基準を下回る場合、上記の追加的な法的・制度的な措置をとるとともに、7条措置や5条協議等の際に、行政がそのプロセスをチェックすることも考えられる。

このように労使関係の信頼性を測定して法律の適用や行政の関与の度合いを異にすることによって、一定の基準を満たしている企業では規制を最小限にして良好な労使関係の維持や進展を促し、そうではない企業では、規制を強化して法律の悪用の余地を減らしていくことも1つの選択肢であろう。すなわち、労使関係の信頼度に応じた規制の柔軟な適用が求められる。

労働組合（特に過半数組合）は、企業が企業組織再編の際に行うべき手続きの遂行やその適法性の充足において重要な役割を果たし、信頼に基づく良好な労使関係の担い手となる経営資源ともいえる。過半数組合（それがなければ従業員の過半数代表者）からの「理解と協力」を求める労働契約承継法の7条においても、過半数組合の有無によって、7条の意味が異なり、過半数組合の存在とその労使の良好な関係の存在が、7条本来の要件・意味を満たしているといつて過言ではない。企業組織再編法制もそれを踏まえる内容の構成と運用が法の実効性を高めるのに繋がる。

企業組織再編を行う企業の経営環境は一般的に厳しい。そのために、防御的な姿勢になりがちであるが、労使関係においても例外ではない。経営情報を十分開示しなかったり、労使協議においてもその場凌ぎの対応に終始したりする可能性がある。信頼に基づく良好な労使関係の下では、労働組合は経営資源である。それを生かす企業の対応が求

<sup>170</sup> 実際、組合からは、労働契約承継法は、「やっぱり悪用できるものだなというふうに常々感じました。正直言って。それは悪用できないようにしなくちゃいけない」との声もあった（A事例）。

<sup>171</sup> 信頼度の尺度としては、例えば、次のことが考えられる。過半数組合有り（50点）、労働協約・協定有り（10点）、経営情報の完全公開（10点）、定期的な労使協議の開催（10点）、従業員の過半数代表の適法運用（10点）、労働関係法違反歴なし（10点）とし、信頼度が60点以上であれば、現行の企業組織再編法制のままでもよいが、それ未満の場合、上記の追加的な法的措置や行政の関与を付加することも考えられる。

められる。再編に関する情報をいち早く労働組合に提供するために、「守秘義務の誓約書」を導入している D 事例は、労働組合を経営資源として生かしている典型例であるといえる。そういう企業の対応があって、労働組合は「会社と一心同体」となり、再編について理解が十分ではない組合員に納得できる説明を行い、7 条措置と 5 条協議の土台をつくっているのである。そうすることによって、当該労働者は、再編だけではなく、再編後において納得の上、会社の必要な手続きや指揮・命令に対応するのである。

労働組合も経営資源たる存在を積極的にアピールし、D 事例のような会社対応を促し、信頼に基づく良好な労使関係の高度化に努めていき、存在意義をいっそう高めていくチャンスとする姿勢が求められる。また、E 事例のように、再編を労働組合の組織化・組織拡大や非正規労働者の雇用安定・処遇改善の機会と捉えて実践していけば、組合の存在意義がいっそう高まるだろう。そして、労働組合は、再編先企業においても信頼に基づく良好な労使関係が形成・維持されるように、再編の協議の際に、企業に求めるべきである。

### (3) 企業経営の高度化や産業競争力の向上の側面

企業組織再編は、当該企業の労使に大きな影響を及ぼすことがある。それを企業経営の高度化や産業競争力の向上に生かすかどうかが重要である。今回、7 事例は、企業組織再編の渦中にあるものから再編後数年経っているところまでもあり、また、調査対象が再編元と再編先と異なる等、事例内容の比較ができない。そのため、企業組織再編の望ましいあり方への示唆を導き出すことが難しいものの、次のように示すことができる。

まず、第 1 に、「切り捨て」ではなく「生かす」という姿勢や意識が求められる。譲渡や分割は、どちらかといえば、不採算部門や経営に負担になる部門の切り捨てというイメージがある。そういうイメージを払拭するためには、当該部門の譲渡や分割を行う前に、同部門の問題の原因を明らかにした上、それをなくし新たな可能性を見出していくことを示す必要がある。その際に、当該企業だけではなく、業界や世界的な動向等あらゆる企業環境を考慮して最高の選択であるという確信を労使が共有する (E 事例)。それによって「切り捨て」ではなく「生かす」という姿勢・意識が芽生えてきて、再編の成功可能性を高めていくことができる。

第 2 に、「生かす」という視点で、当該部門を切り離さずに、むしろ他社の同部門を引き受けて同部門を拡大するという選択もありうる。企業組織再編は、異なる企業の制度や慣行を統合していく過程でもあり、強いリーダーシップが求められる。特に、企業間競争が激しく、技術・事業内容や環境の変化が激しいほど、そうである。複数企業の同業部門を切り離して 1 つの企業をつくる場合 (例えば、「新設分割」)、どちらの企業出身者がリーダーシップをとるのかを巡り合意形成が難しいか、合意形成をなしても強いリーダーシップを発揮することが困難な場合がある。特に、当該企業の知名度や歴史があればあるほど、統合前の企業体質を引き継ぎがちであるからである。こうした問題を解消

するためには、特定の企業が他社の同部門を引き受けて自社の強いリーダーシップを発揮したほうが再編を生かすことに繋がる。「自前主義・メジャー出資」にこだわる D 事例は参考になる。切り捨て縮小均衡ではなく集約拡大路線も積極的に模索すべきである。

「生かす」という視点は、個別企業だけではなく、日本の産業全体を踏まえることも重要である。市場のグローバル化が進む中、特定の産業における国内企業間の過当競争は、共倒れになる恐れもあり、同産業のグローバル競争を高めていくために必要な企業組織再編の判断も必要であろう。また、業績のよい時の再編は対応の幅が広く検討に値する。

第3に、再編や関連法制は再編後の企業業績に中立的であり、業績の維持・向上は再編後の企業経営や労使関係にかかっているということを認識すべきである。譲渡・譲受、新設分割・吸収分割、合併のいずれの企業組織再編も関連部門の規模の拡大とつながり、規模の経済性を発揮し、業績向上に向けた環境がよくなる可能性がある。しかし、業績向上の環境を具現化するためには次のような取り組みが必要である。①統合・統一の迅速化である。業務システムや人事・賃金制度等の統合は、できるだけ統合会社の発足前に実現して1日も早く統合効果の最大化を図るべきである。再編の方針が決まったら、統合までの時間を無駄にせず、その間、統合会社の制度を確定し、それにあわせて労働条件等の調整を行うべきである<sup>172</sup>。その際、②前例主義ではなく未来志向の考え方を持つべきである。再編後も前の会社のことにこだわると統合効果を発揮するのは難しい。最も望ましい企業経営や制度、意識等のあり方を決めて、それにあわせて行くことが重要である。もし統合部門が統合前に悪い業績であったら、統合会社の新経営者には当該部門の責任者を当てずに、外部から迎える選択も躊躇うべきではない。③労働組合も統合・統一の迅速化や未来志向の考え方では例外ではない。日本の労働法制では、「36協定」のように、個別企業の労使協定等が必要である。それに対応するとともに、統合会社の労働者の一体感や求心力を早期に持つためには労働組合も統合の新会社の発足前か発足とともに組織統合や労働協約・協定の統合を果たすべきである。特に、ナショナルセンターや産別組織等の上部組織が異なる場合は、より早期に統合に向けた運動を展開すべきである。また、労働組合に組織されていない労働者がいれば、組織化を通じて仲間として迎え入れて、信頼に基づく良好な労使関係の基盤を強固にすべきであろう。

現在、日本社会は、少子高齢化、人口減少、財政赤字の膨張、グローバル競争の激化等、企業を取り巻く環境が厳しくなっており、今後はもっとその傾向が強まると見られる。そういう企業環境の下で、企業が生き残り、発展していくためには、譲渡、分割、合併等の企業組織再編を推し進めていくことが予想される。本報告書が企業組織再編の望ましい推進や再編を生かしていく上で、政労使への参考となることを期待する。

<sup>172</sup> そのような事例としては、呉学殊（2015）「企業組織再編への労働組合の対応と課題」仁田道夫・連合編著『これからの集团的労使関係を問うー現場と研究者の対話ー』エイデル研究所を参照されたい。

## 【参考資料 1】質問項目（企業向け）

**1 御社の概要及び企業組織再編（分割、譲渡、合併等）に対する御社の基本的考え方・方針**

- ・ 御社の概要（事業内容、従業員数、労働組合の有無等）
- ・ 概ね過去 10 年間、御社での再編はどのように展開されたのか。
- ・ 傾向的な特徴
- ・ 再編の背景・目的

**2 再編の相手企業との再編契約内容と契約締結までのプロセス****3 御社の再編に関する従業員への情報提供****(1) 情報提供**

- ・ 情報提供のルート：社員説明会、労使協議会、労働組合との団交等
- ・ 御社はどの段階で情報を従業員に提供なさるのか（プレスリリース等の公表を基準に）。

**(2) 再編への対応体制**

- ・ 再編に対応するための特別委員会等の設置や会社幹部の意識合わせ等
- ・ 従業員や従業員組織、さらに労働組合（ある場合）への情報提供内容
- ・ 従業員からの問い合わせへの対応とその主な内容

**(3) 再編後のフォロー及び再編に対する評価****4 労使の話合い****(1) 御社労使の話し合いのチャンネル（労使協議、団交、職場懇談会等）の種類****(2) 再編を巡る労使の話し合いはどのチャンネルで行っているのか。****(3) 再編の了承までの労使の話し合いのプロセス****(4) 再編に伴う雇用（転籍、出向、配転、希望退職等）・労働条件（賃金、一時金、退職金等）の変更内容****(5) 会社と従業員個人との話合い（集団説明会・個人面談等）はどのように進められましたか****5 再編に伴う労使関係上の課題・改善点****(1) 再編の種類によって、労使の対応に違いが出ているのか。****(2) 会社の対応の課題・改善点****(3) 立法や行政への要望事項****(4) 労働組合（あれば）または従業員組織（あれば）の役割・存在意義及び組合または従業員組織の課題・これからの活動への期待等**

# 資料提供のお願い：上記質問項目に関連する御社の従業員に対する説明資料、労組または従業員組織（あれば）の速報、議案書、労働協約等をご提供頂ければ幸甚でございます。企業・組合名の匿名化とともに原稿は事前にチェックして頂きます。 以上です。

## 【参考資料 2】質問項目（労働組合向け）

### 1 企業組織再編（分割、譲渡、合併等）に対する組合の基本的考え方・方針

- ・概ね過去 10 年間で、御社での再編はどのように展開されたのか。
- ・傾向的な特徴
- ・再編の背景・目的

→再編に対する組合の考え方・方針は、再編の背景・目的、特徴等によって違っているのでしょうか。

### 2 組合の再編への対応

#### (1) 情報収集

- ・情報収集のルート：御社、再編相手企業、業界団体、マスコミ等
- ・御社からどの段階で情報が提供されるのか（プレスリリースを基準に）。

#### (2) 組合の対応体制

- ・再編に対応するための特別委員会等の設置や意識合わせ等
- ・組合員、非組合員への情報提供及び組合方針等の教宣活動
- ・組合員、非組合員からの苦情・相談への対応（主な内容）

#### (3) 再編後のフォロー及び再編に対する評価

### 3 会社との話し合い

#### (1) 会社との話し合いのチャンネル（労使協議、団交、職場懇談会等）の種類

#### (2) 再編を巡る労使の話し合いはどのチャンネルで行っているのか。

#### (3) 再編の了承までの労使の話し合いのプロセス

#### (4) 再編に伴う雇用（転籍、出向、配転、希望退職等）・労働条件（賃金、一時金、退職金等）の変更への対応

#### (5) 会社と従業員個人との話し合い（集団説明会・個人面談等）にどのように関与しているのか（枠組み、話し合いの内容等）

### 4 再編に伴う労使関係上の課題・改善点

#### (1) 再編の種類によって、組合の会社への対応に違いが出ているのか。

#### (2) 会社の対応の課題・改善点

#### (3) 立法や行政への要望事項

#### (4) 労働組合の役割・存在意義及び貴組合の課題・これからの活動方針等

#資料提供のお願い：上記質問項目に関連する組合の速報、議案書、労働協約等をご提供頂ければ幸甚でございます。企業・組合名の匿名化とともに原稿は事前にチェックして頂きます。

# 付 録

- 【付録1】 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成十二年法律第百三号）
- 【付録2】 商法等の一部を改正する法律（平成十二年法律第九十号）（抄）
- 【付録3】 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策について  
（組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書）
- 【付録4】 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（労働契約承継法）の概要
- 【付録5】 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（平成十二年労働省告示第百二十七号）
- 【付録6】 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概要（平成二十八年八月十七日）
- 【付録7】 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（平成二十八年八月十七日）

## 【付録1】

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成十二年法律第百三号）

（目的）第一条 この法律は、会社分割が行われる場合における労働契約の承継等に関し会社法（平成十七年法律第八十六号）の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とする。

（労働者等への通知）

第二条 会社（株式会社及び合同会社をいう。以下同じ。）は、会社法第五編第三章及び第五章の規定による分割（吸収分割又は新設分割をいう。以下同じ。）をするときは、次に掲げる労働者に対し、通知期限日までに、当該分割に関し、当該会社が当該労働者との間で締結している労働契約を当該分割に係る承継会社等（吸収分割にあつては同法第七百五十七条に規定する吸収分割承継会社、新設分割にあつては同法第七百六十三条に規定する新設分割設立会社をいう。以下同じ。）が承継する旨の分割契約等（吸収分割にあつては吸収分割契約（同法第七百五十七条の吸収分割契約をいう。以下同じ。）、新設分割にあつては新設分割計画（同法第七百六十二条第一項の新設分割計画をいう。以下同じ。）をいう。以下同じ。）における定めの有無、第四条第三項に規定する異議申出期限日その他厚生労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

一 当該会社が雇用する労働者であつて、承継会社等に承継される事業に主として従事するものとして厚生労働省令で定めるもの

二 当該会社が雇用する労働者（前号に掲げる労働者を除く。）であつて、当該分割契約等にその者が当該会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがあるもの

2 前項の分割をする会社（以下「分割会社」という。）は、労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）第二条の労働組合（以下単に「労働組合」という。）との間で労働協約を締結しているときは、当該労働組合に対し、通知期限日までに、当該分割に関し、当該労働協約を承継会社等が承継する旨の当該分割契約等における定めの有無その他厚生労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

3 前二項及び第四条第三項第一号の「通知期限日」とは、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める日をいう。

一 株式会社が分割をする場合であつて当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要するとき 当該株主総会（第四条第三項第一号において「承認株主総会」という。）の日の二週間前の日の前日

二 株式会社が分割をする場合であつて当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要しないとき又は合同会社が分割をする場合 吸収分割契約が締結された日又は新設分割計画が作成された日から起算して、二週間を経過する日

（承継される事業に主として従事する労働者に係る労働契約の承継）

第三条 前条第一項第一号に掲げる労働者が分割会社との間で締結している労働契約であって、分割契約等に承継会社等が承継する旨の定めがあるものは、当該分割契約等に係る分割の効力が生じた日に、当該承継会社等に承継されるものとする。

第四条 第二条第一項第一号に掲げる労働者であって、分割契約等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがないものは、同項の通知がされた日から異議申出期限日までの間に、当該分割会社に対し、当該労働契約が当該承継会社等に承継されないことについて、書面により、異議を申し出ることができる。

2 分割会社は、異議申出期限日を定めるときは、第二条第一項の通知がされた日と異議申出期限日との間に少なくとも十三日間を置かなければならない。

3 前二項の「異議申出期限日」とは、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める日をいう。

一 第二条第三項第一号に掲げる場合 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

二 第二条第三項第二号に掲げる場合 同号の吸収分割契約又は新設分割計画に係る分割の効力が生ずる日の前日までの日で分割会社が定める日

4 第一項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、会社法第七百五十九条第一項、第七百六十一条第一項、第七百六十四条第一項又は第七百六十六条第一項の規定にかかわらず、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約は、分割契約等に係る分割の効力が生じた日に、承継会社等に承継されるものとする。

(その他の労働者に係る労働契約の承継)

第五条 第二条第一項第二号に掲げる労働者は、同項の通知がされた日から前条第三項に規定する異議申出期限日までの間に、分割会社に対し、当該労働者が当該分割会社との間で締結している労働契約が承継会社等に承継されることについて、書面により、異議を申し出ることができる。

2 前条第二項の規定は、前項の場合について準用する。

3 第一項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、会社法第七百五十九条第一項、第七百六十一条第一項、第七百六十四条第一項又は第七百六十六条第一項の規定にかかわらず、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約は、承継会社等に承継されないものとする。

(労働協約の承継等)

第六条 分割会社は、分割契約等に、当該分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約のうち承継会社等が承継する部分を定めることができる。

2 割会社と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働組合法第十六条の基

準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該分割会社と当該労働組合との間で分割契約等の定めに従い当該承継会社等に承継させる旨の合意があったときは、当該合意に係る部分は、会社法第七百五十九条第一項、第七百六十一条第一項、第七百六十四条第一項又は第七百六十六条第一項の規定により、分割契約等の定めに従い、当該分割の効力が生じた日に、当該承継会社等に承継されるものとする。

3 前項に定めるもののほか、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該分割会社との間で締結されている労働契約が承継会社等に承継されるときは、会社法第七百五十九条第一項、第七百六十一条第一項、第七百六十四条第一項又は第七百六十六条第一項の規定にかかわらず、当該分割の効力が生じた日に、当該承継会社等と当該労働組合との間で当該労働協約（前項に規定する合意に係る部分を除く。）と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなす。

#### （労働者の理解と協力）

第七条 分割会社は、当該分割に当たり、厚生労働大臣の定めるところにより、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとする。

#### （指針）

第八条 厚生労働大臣は、この法律に定めるもののほか、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に関し、その適切な実施を図るために必要な指針を定めることができる。

#### 附則

##### （施行期日）

第一条 この法律は、商法等の一部を改正する法律（平成十二年法律第九十号）の施行の日から施行する。ただし、次条の規定は、公布の日から施行する。

## 【付録2】

商法等の一部を改正する法律（平成十二年法律第九十号）（抄）

（労働契約の取扱いに関する措置）

第五条 会社法（平成十七年法律第八十六号）の規定に基づく会社分割に伴う労働契約の承継等に関しては、会社分割をする会社は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成十二年法律第百三号）第二条第一項の規定による通知をすべき日までに、労働者と協議をするものとする。

2 前項に規定するもののほか、同項の労働契約の承継に関連して必要となる労働者の保護に関しては、別に法律で定める。

## 【付録3】

平成 28 年 4 月 13 日

組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策について  
(組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書)

会社分割、事業譲渡といった組織の変動に伴う労働関係については、平成 12 年の商法改正による会社分割制度の創設に併せて、会社分割に伴う労働関係の承継等に関する法律（平成 12 年法律第 103 号。以下「承継法」という。）を制定する等の一定の対応がなされてきた。その後、会社法（平成 17 年法律第 86 号）等の法整備及び組織の変動に係る裁判例の蓄積などの近年の状況を踏まえて、平成 26 年 12 月から、学識経験者からなる研究会において、組織の変動に伴う労働関係の諸課題の整理及びそれに基づき新たな対応を行う必要性の検討が行われ、報告書が取りまとめられた（平成 27 年 11 月 20 日）。

本検討会では、労働法等の専門家及び労使関係者の参画を得て、平成 28 年 1 月 25 日以降、計 4 回にわたり、先の研究会報告書も参考としつつ、組織の変動に係る労働者保護に実効ある政策を実施していくために必要な対応方策を議論・検討してきたところであるが、今般、以下のように取りまとめたため、報告する。

会社分割、事業譲渡といった組織の変動は、事業の選択と集中、事業効率性の向上などを通して、企業価値の向上やグローバル化に対応する等の戦略的な観点からなされるものである一方、労働者にとっては、雇用や労働条件の変更など、それに伴い被る影響は小さくない。

他方、会社法等の法整備の状況や裁判例の蓄積等も踏まえて、一定の対応が必要な事項も生じていること等から、円滑な組織再編とのバランスに留意しつつ、労働者保護に実効ある政策を実施することとし、承継法に基づく施行規則（以下「承継法施行規則」という。）及び指針（以下「承継法指針」という。）の改正並びに事業譲渡及び合併（以下「事業譲渡等」という。）に関する新たな指針の策定等により、下記の事項に掲げる措置を講ずることが適当である。（承継法施行規則等の改正案等の内容は、別添 1～4 のとおり。）

なお、本検討会の議論ではさらに、会社分割に当たり、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」という。）に異議申出権を認めるか否かについて、債務超過分割等の場合における対応を念頭に異議申出権を認めるべきとの意見や主として従事してきた業務から労働者が切り離されないようにするとの承継法の趣旨、制度の円滑な利用との観点から異議申出権を認めるべきではないとの意見があった。

また、事業譲渡に係る労使協議について、譲受会社等も含めて法的措置を講じるべきとの意見や、事業譲渡は譲渡会社等が個別の同意を得て行うものであ

り法律上の規定は不要との意見があった。

こうした議論の経過も踏まえつつ、今後も引き続き、組織変動に係る法制度等の動向を注視しながら、労働者の保護と円滑な組織再編とのバランスを図る観点から、労働関係上の課題について、検証が続けられていくことを望みたい。

また、会社分割、事業譲渡といった組織の変動を進める際には、信頼に基づく良好な労使関係が、紛争防止ひいては円滑な組織再編につながるものとして重要であることを念頭に置き、今後、今回講ぜられる措置が、使用者、労働者及び労働組合等に十分に周知され、組織の変動に際する労使協議や労使の相互理解の促進がなされ、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られることを期待する。

## 記

### 1 会社分割について（承継法施行規則及び承継法指針の改正等）

会社分割については、承継法、承継法施行規則及び承継法指針等により、労働者保護のために必要な手続等が定められているが、会社法等の法整備の状況や組織の変動に係る裁判例の蓄積等も踏まえると、労働者保護の観点から一定の対処が必要な事項も生じていること等から、承継法施行規則及び承継法指針の改正等により、以下の措置を講ずることが適当である。

#### （1）会社法の制定による会社分割制度の改正等を踏まえた対応

イ 承継法上の主従事労働者の判断基準は、労働者保護の観点から、引き続き「事業」単位で判断することとし、併せて、「事業」の考え方を明らかにすることが適当である。（※）

※ 会社法制定により、会社分割の対象は「営業の全部又は一部」から「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされた。

ロ 5条協議（労働者との個別協議）の対象に、承継される不従事労働者を加えることが適当である。

ハ 債務の履行の見込みについて、7条措置（労働者全体の理解と協力を得る措置）及び5条協議で説明し、理解を得ることについて、周知を行うことが適当である。（※）

※ 会社法制定により、「債務の履行の見込みがあること」が事前開示事項でなくなり、当該見込みがない場合であっても会社分割の効力は否定されないとされている（学説上は反対説もある）。

ニ 債務の履行の見込みのない分割に伴う労働者の承継等が生じうることから、会社制度の濫用に対する法人格否認の法理の適用の可能性等について周知、紹介することが適当である。

## (2) 5条協議の法的意義

最高裁判決で示された5条協議の法的意義を周知することが適当である。

## (3) 転籍合意により労働契約を移転する場合

転籍合意により労働契約を移転する場合であっても、承継法上の手続は省略できないこと等を周知すること、労働者への通知事項に会社分割による労働条件の承継に関することを含めることが適当である。

## (4) 労使間の協議等に関する留意事項

イ 5条協議及び7条措置に関するさらなる周知とともに、団体交渉権や団体交渉に必ずすべき使用者に関する裁判例等の考え方等について周知・紹介を行うことが適当である。

ロ 労働協約の承継の取扱いや、異議申出に対する不利益取扱いの禁止について周知を行うことが適当である。

**2 事業譲渡等について（事業譲渡等指針の策定等）**

事業譲渡は、特定承継であり、労働契約の承継には労働者の同意が必要とされていること等から、これまで労働者保護のための固有の法的措置は講じられていない。しかしながら、事業譲渡は労働者の雇用や労働条件に大きな影響を与えることも少なくなく、労使協議が一定程度行われている場合もあるものの、労働契約の承継あるいは不承継等をめぐり紛争に発展する事例も生じている。そのような事例については、一部は裁判等で事後的に個々のケースに応じた解決がなされている現状にある。こうした中、労働者個人の同意の実質性を担保し、また現場の労使間での納得性を高めるための労使間の自主的なコミュニケーションを促進するため、留意すべき事項に関するルールを整備する必要がある。

このため、営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応に関する通知の内容等も参考にしながら、今般、事業譲渡等に係る新たな指針を策定し、会社が事業譲渡を行う際の労働者との手続や労働組合等との間の集団的手続等に関し、以下のとおり留意すべき事項を示すことが適当である。

## (1) 事業譲渡

イ 労働者との間の手続等について、以下のことに留意すべきことを周知することが適当である。

- ① 労働契約の承継には労働者の個別の同意が必要であること、その際、事業譲渡に関する全体の状況や譲受会社等の概要等を十分に説明することが適当であること、労働条件の変更についても労働者の同意を得

る必要があること等

- ② 労働契約の承継への不同意のみで解雇が可能となるものではない等、解雇権濫用法理等を踏まえた事項
  - ③ 労働者の選定について労働組合員に対する不利益取扱い等を行ってはならないことや、裁判例における労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関する個別の事案に即した救済の状況
- ロ 労働組合等との間の集団的手続等について、以下のことを周知等することが適当である。
- ① 過半数組合等との協議等の方法によって、労働者の理解と協力を得るよう努めること、その際、事業譲渡を行う背景・理由、債務の履行の見込みに関する事項等を対象事項とすること
  - ② 団体交渉権や団体交渉に応ずべき使用者に関する裁判例等の考え方等（譲受先を使用者として認めた命令例も含む。）

## （２）合併

合併により消滅する会社等の労働者の労働契約は存続会社等に包括承継されること、このため、労働条件もそのまま維持されることを周知することが適当である。

別添 1：会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則（平成十二年労働省令第四十八号）改正内容案

別添 2：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（平成十二年労働省告示第百二十七号）改正内容案

別添 3：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（案）

別添 4：パンフレット・QA等により周知を行う事項一覧

# 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する 法律（労働契約承継法）の概要



労働契約承継法は会社分割時における労働者の保護を図ることが目的です

会社法に基づく会社分割制度（株式会社及び合同会社が対象）においては、分割会社と承継会社等<sup>※1</sup>が締結又は作成した分割契約等<sup>※2</sup>の定めに従って、分割会社の権利義務が承継会社等に包括的に承継されます。しかし、労働契約の承継については、そのまま承継されたとした場合、労働者に与える影響が大きいいため、会社分割時における労働者保護のため、

・労働契約承継法に

- ① 労働者及び労働組合への通知
- ② 労働契約の承継についての会社法の特例
- ③ 労働協約の承継についての会社法の特例
- ④ 会社分割にあたっての労働者の理解と協力を得る手続

についての規定、

・商法等改正法附則第5条<sup>※3</sup>に労働者との協議の規定

を設け、更に法施行規則及び指針によりこれらの手続等を具体化しています。

関係者の方々は、このパンフレットを参考に労使協議や労使の相互理解の促進を図り、お互いの十分な理解と協力の下、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られるよう、適切にご対応下さいますよう、お願いいたします。

<sup>※1※2</sup> 吸収分割における承継会社と新設分割における設立会社をひとまとめに「承継会社等」、吸収分割における分割契約と新設分割における分割計画をひとまとめに「分割契約等」といいます。

<sup>※3</sup> 会社分割制度が平成12年の商法等改正により創設された際、併せて会社分割を行う際、会社は労働者との協議をしなければならないとする規定が商法等改正法附則に設けられました。

○ 労働契約承継法の関係法令等は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）上でご確認頂けます。

▶（ホームページ）ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労使関係 > 企業組織の再編（会社分割等）に伴う労使関係（労働契約の承継等）について

○ ご不明の点などがありましたら、厚生労働省 労働基準局 労働関係法課 法規第1係又は最寄りの都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。

都道府県労働局の所在地はこちらの厚生労働省ホームページ上でご確認頂けます。

（<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>）



厚生労働省・都道府県労働局

平成28年8月作成

## 目次

• 会社分割手続の流れ・概要	-----	P1
• 目的（第1条の概要）	-----	P3
• 労働者及び労働組合への通知（第2条の概要）	-----	P3
(1) 通知対象		
(2) 通知事項		
(3) 通知日・通知期限日等		
• 労働契約の承継（第3条の概要）	-----	P5
〈労働契約の承継に関する関連事項〉		
(1) 主従事労働者の範囲		
(2) 分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合		
(3) 労働条件の承継		
(4) 会社分割を理由とする解雇等		
(5) 転籍合意等と法律上の手続との関係		
• 異議の申出（第4条・第5条の概要）	-----	P9
(1) 異議申出事項		
(2) 異議申出期限日等		
• 労働協約の承継（第6条の概要）	-----	P10
(1) 合意による労働協約の承継		
(2) 労働協約の承継に係るみなし規定		
• 労働者の理解と協力を得る努力（第7条の概要）	-----	P11
(1) 理解と協力を得るよう努める事項		
(2) 労働組合法上の団体交渉権等		
(3) 開始時期等		
(4) その他の留意事項		
• 労働者との協議（平成12年商法等改正法附則第5条の概要）	-----	P13
(1) 協議の対象となる労働者の範囲		
(2) 協議の対象事項		
(3) 協議に当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		
(4) 協議開始時期		
(5) 会社分割の無効の原因となる協議義務違反等		
• 指針（第8条の概要）	-----	P15
（参考資料）		
• 主な裁判例・命令	-----	P16
• 参考様式1～4（通知書の例）	-----	P22
• 参考様式5 異議申出書の例	-----	P26

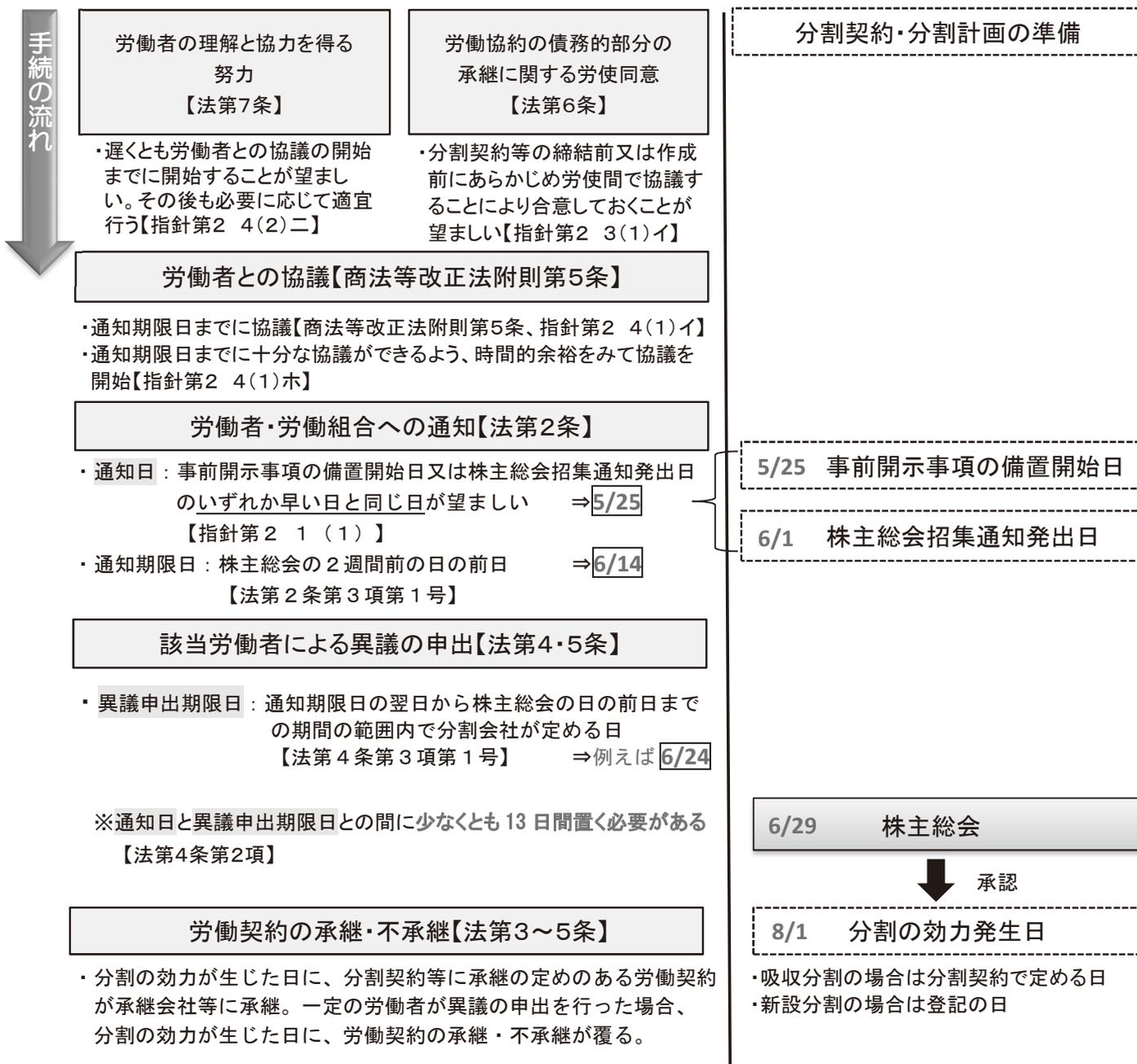
## 会社分割手続の流れ・概要【株式会社で株主総会の承認を要する場合】

労働契約承継法等に基づく手続の流れについて、株式会社が株主総会の承認を要する会社分割を行う場合の一連の手続の流れについて、法令上の規定を勘案の上、具体的なスケジュールを仮定し整理しています。一連の流れや日程の目途をご確認いただいた上で、適切な対応をお願いいたします。

### 【会社分割を承認する株主総会を6月29日に開催する場合】

労働契約承継法・平成12年商法等改正法附則第5条

(参考) 会社法上の手続  
(日付は仮定)



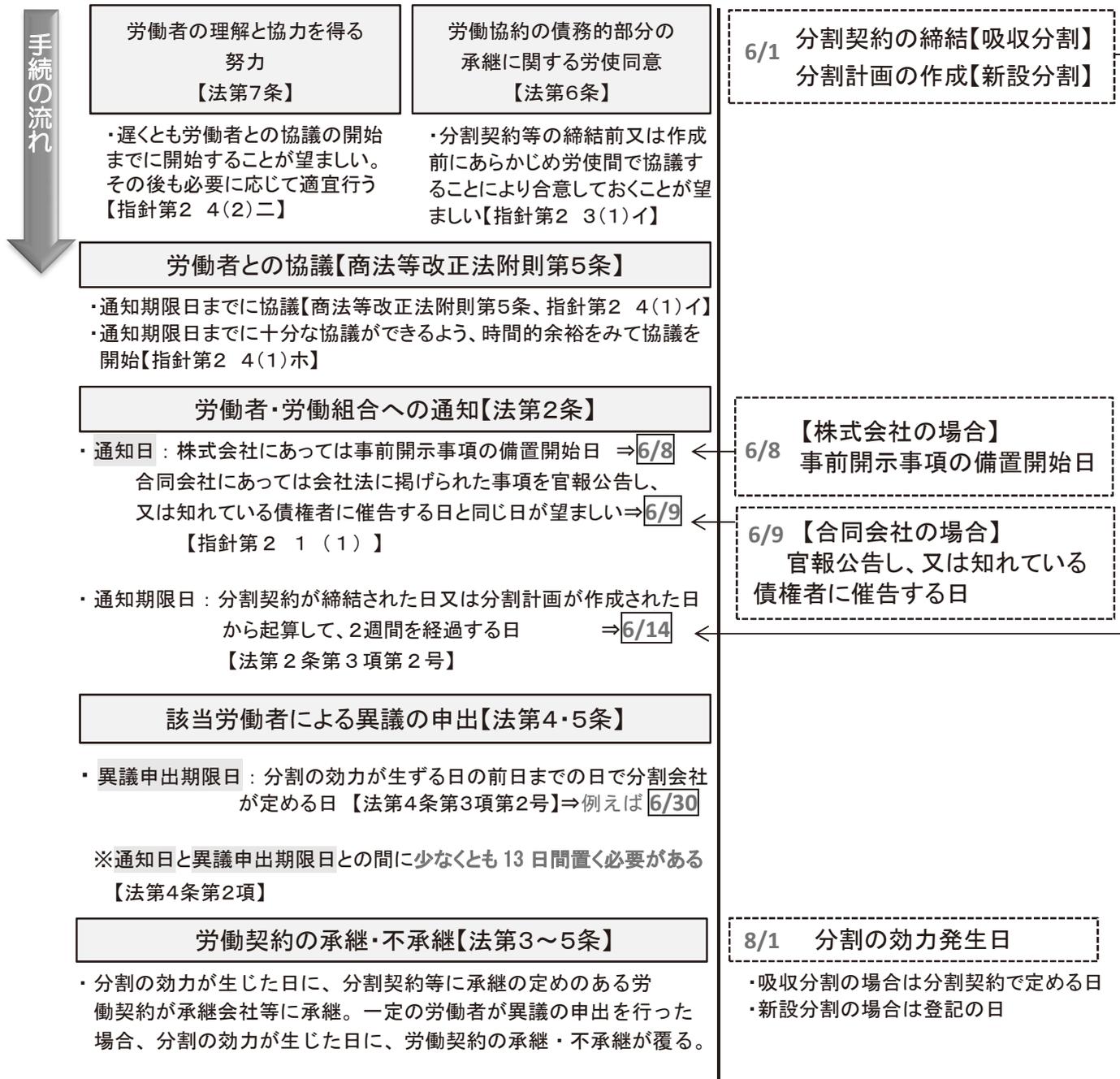
## 会社分割手続の流れ・概要【株式会社で株主総会の承認を要しない場合・合同会社の場合】

労働契約承継法等に基づく手続の流れについて、株式会社が株主総会の承認を要しない会社分割（簡易分割等）を行う場合と、合同会社が会社分割を行う場合の一連の流れについて、法令上の規定を勘案の上、具体的なスケジュールを仮定し整理しています。一連の流れや日程の目途をご確認いただいた上で、適切な対応をお願いいたします。

### 【分割契約の締結又は分割計画の作成を6月1日に行う場合】

労働契約承継法・平成12年商法等改正法

（参考）会社法上の手続  
（日付は仮定）



**◇目的（第1条の概要）**

この法律は、会社分割が行われる場合における労働契約等の承継に関し会社法の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的としています。

労働契約承継法（以下「法」といいます。）は、平成12年の商法等改正による会社分割制度の導入に伴い、分割会社と承継会社が締結又は作成（以下「締結等」といいます。）した分割契約等の定めに従って、分割をした会社の権利義務が、承継会社等に包括的に承継されることを踏まえて、労働者保護の観点から、労働契約の承継等についての特例を定めるために制定されました。

法が適用されるのは、株式会社又は合同会社が会社法に基づく会社分割を行う場合です。会社分割を行う場合は、法等の関係規定に従わなければなりません。

また、法における「労働者」とは、分割会社が雇用する労働者のことであり、分割会社との間で労働契約を締結している労働者すべてを指します。このため、正社員だけでなく、パートや嘱託職員の方々に対しても法等の定める所定の手続が必要となります。

**◇労働者及び労働組合への通知（第2条の概要）**

会社分割をする会社（分割会社）は、会社分割に当たって、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。

**（1）通知対象**

分割会社が通知する必要がある労働者及び労働組合は、

- ・ 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」といいます。）
- ・ 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」といいます。）
- ・ 分割会社との間で労働協約を締結している労働組合

です（主従事労働者の範囲については、「P5 ◇労働契約の承継（第3条の概要）＜労働契約の承継に関する関連事項＞（1）主従事労働者の範囲」を参照してください。）。

**（2）通知事項**

分割会社は、通知対象の別に応じ、次ページの通知事項を通知期限日までに書面で通知する必要があります。なお、労働者・労働組合の別に応じた通知の参考様式を文末に添付しておりますので参考にしてください。

通知事項	労働者	労働組合
① 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	○	×
② 当該労働者の異議申出期限日	○	×
③ 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	○	×
④ 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	○	×
⑤ 承継される事業の概要	○	○
⑥ 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	○	○
⑦ 会社分割の効力発生日	○	○
⑧ 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	○	×
⑨ 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	○	○
⑩ 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	○	×
⑪ 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	×	○
⑫ 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）	×	○
⑬ 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	×	○

### （3）通知日・通知期限日等

通知日（指針上、通知を行う日として望ましいと規定している日）や通知期限日（法上、通知を行うべき期限を規定している日）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ります。なお、一例ではありますが、株式会社である分割会社が、6月29日に分割契約等を承認する株主総会を開催する場合、通知期限日は分割契約等を承認する株主総会の日の2週間前の日の前日ということで、6月14日となります。会社分割時の流れ・概要も併せてご覧ください。

	株式会社	合同会社
通知日	以下のいずれか早い日と同じ日が望ましい。 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>株主総会招集通知を発する日</li> </ul>	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	【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

## ◇労働契約の承継（第3条の概要）

主従事労働者の労働契約は、会社分割の効力発生日に分割契約等の定めどおりに承継会社等に承継されます。

会社法上、分割契約等に定めた事項は、その定めに従って承継会社等に包括的に承継されます。これに対して、法は、労働者保護の考えに基づく特例を定めていますが、主従事労働者については、分割契約等に労働契約が承継される旨の定めがあれば、その労働契約は会社法の原則どおり承継会社等に承継されます。

承継される主従事労働者に、法第4条の異議を申し出る権利がないのは、承継会社等に当該労働者の労働契約が労働条件を「維持したまま承継」され、現在従事している職務から切り離されることはないとの法制定時の考えからです。

## ＜労働契約の承継に関する関連事項＞

### （1）主従事労働者の範囲

- ① 主従事労働者とは、基本的には、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。

主従事労働者に関する基本的考え方としては、『会社分割は、会社の事業に関して有する権利義務を単位としてなされるものであるが、法第2条第1項第1号の労働者に該当するか否かについては、承継会社等に承継される事業を単位として判断するものであること。その際、当該事業の解釈に当たっては、労働者の雇用及び職務を確保するといった法の労働者保護の趣旨を踏まえつつ、「一定の事業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」であることを基本とすること。』と指針に規定しています。

これは、平成17年の会社法の制定で、これまで「事業」単位でしか会社分割ができなかったものが、「権利義務」単位でも分割することが可能になったことに伴い、法としての「主従事労働者」に関する基本的考え方を規定したものです。

- ② 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。
- ③ 総務、人事、経理等のいわゆる間接部門に従事する労働者（以下「従従事労働者」といいます。）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」となります。なお、従従事労働者が承継されない事業の業務も行っている場合には、上記②によって判断してください。

労働者が、いずれの事業のために従事するのか区別なく間接部門に従事している場合で、上記②によって判断できないときは、原則として、判断することができない労働者（A）を除いた分割会社の雇用する労働者の過半数の労働者（B）が承継会社等に承継される場合に限って（C）、その労働者は、「主従事労働者」となります。具体的な計算例は以下のとおりです。

#### 計算例（イメージ）

家電製造部門（500人）、パソコン製造部門（250人）及び両部門の人事労務管理等を行う総務部門（100人）を持つA社（計850人）がパソコン製造部門の一部の労働者（200人）と総務部門の労働者（30人）を分割します（計230人）。なお、この会社では総務部門は製造部門の区別なく人事労務管理等を行っています。

（A）：パソコン製造事業に主従事か否かを判断することができない総務部門の労働者：100人

（B）：Aを除いた分割会社の雇用する労働者の過半数の労働者：376人（※）

※ $850$ （全労働者数） $-100$ （主従事の判断ができない労働者数（A）） $\div 2 = 375$ 人  $\Rightarrow$  過半数は376人  
 $\Rightarrow$  今回承継される労働者は230人であり、過半数の376人に満たない。このため、承継される総務部門の30人は、パソコン事業の「主従事労働者」には当たらないと判断されます。

- ④ 分割契約等を締結等する日において承継される事業に主として従事していても、研修・応援等のように一時的に承継される事業に従事している場合で、当該業務の終了後には承継される事業に主として従事しないことが明らかである人や、育児等のために配置転換することを分割会社と合意している人等であって、分割契約等を締結等する日以後には承継される事業に主として従事しないことが明らかである人は、「主従事労働者」に当たりません。

逆に、研修・応援等のように一時的に承継されない事業に従事している場合で、当該業務の終了後には承継される事業に主として従事することが明らかでない人や、分割契約等を締結等する日においては休業していたが、復帰後は承継される事業に主として従事することが明らかである人や、採用内定者や育児等のための配置転換希望者等であって分割契約等を締結等する日以後に承継される事業に主として従事することが明らかである人は、「主従事労働者」に当たります。



Q 会社が労働者を承継会社等又は分割会社から排除する目的で意図的に配置転換を行った場合、どうなるのでしょうか。

A 過去の勤務実態から判断してその労働契約が承継会社等に承継されるべき又は承継されないことが明らかな労働者について、分割会社が合理的理由なく労働者を承継会社等又は分割会社から排除することを目的として、会社分割の効力発生日前に意図的に配置転換を行ったような場合には、その労働者が「主従事労働者」に当たるか否かは、当該労働者の過去の勤務の実態をみて判断することとなります。

その上で、分割会社が、こうした配置転換を行ったような場合には、当該労働者は配置転換の無効の主張を行うことができます。

## (2) 分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合

分割会社と労働者との間で、「主従事労働者」に該当するか否かについて見解の相違があるときには、法第7条の労働者の理解と協力を求める努力や商法等改正法附則第5条の労働者との協議により見解の相違の解消に努める必要があります。それでもなお解決しない場合には、最終的には裁判によって解決を図ることができますが、都道府県労働局で実施をしている「個別労働紛争解決制度」により解決に向けた話し合いをすることも可能です。

## (3) 労働条件の承継

会社法の規定に基づき承継会社等に承継された労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件についても、そのまま維持されます。

労働条件の変更を行う際には、労働組合法や労働契約法における労使間の合意が必要であることから、会社分割の際には、分割会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行ってはなりません。また、会社分割の効力発生日又はその前後において労働条件の変更を行う際には、労働契約法第10条の要件を満たす就業規則の合理的変更による場合を除き、労使間の合意（労働組合法上の合意（労働協約）や労働契約法における労使間の合意）が必要となります。

（参 考）労働契約法第10条（就業規則の合理的変更）

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、①変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、②就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度等に照らして合理的なものであるときは、就業規則の変更による労働条件の不利益変更が認められます。なお、②の合理性の判断は、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

その他の就業規則の変更に係る事情を総合考慮して判断されることとなっています。

Q 労働契約の承継に当たり、社宅の貸与制度、社内住宅融資制度等の福利厚生 of 取扱いはどうなるのでしょうか？

A 福利厚生についても、労働協約や就業規則に規定されているものなど分割会社と労働者との間で権利義務の内容となっているものについては、労働条件として維持されます。

この場合において、承継会社等が同一の内容で引き継ぐことが難しいものは、分割会社は当該労働者等に対して情報提供を行うとともに、法第7条の労働者の理解と協力を求める努力や商法等改正法附則第5条の労働者との協議等により、代替措置等を含め協議等を行い、妥当な解決を図ってください。

#### **(4) 会社分割を理由とする解雇等**

普通解雇や整理解雇については、労働契約法第16条の規定が定められているとともに、判例法理が確立しており、会社は会社分割のみを理由とする解雇を行うことは許されません。

また、分割会社の債務の履行の見込みがない事業とともに労働者を承継する場合や、債務の履行の見込みがない事業に引き続き雇用する場合も含め、特定の労働者を解雇する目的で、会社制度を濫用した等の場合は、いわゆる法人格否認の法理やいわゆる公序良俗違反の法理等の適用がありうること、また、労働組合員に対して不利益取扱いをした場合には、不当労働行為として救済がされうることに留意する必要があります。

(参 考) 「債務の履行の見込み」について

会社法及び同法施行規則の制定により、会社分割に当たっての事前開示事項が「債務の履行の見込みに関する事項」とされ、これにより、債務の履行の見込みがない場合であっても会社分割の効力は否定されないと説明されています(学説上は反対説もあります。)

(参 考) 労働契約法第16条(解雇の無効)

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して、無効とする。

(参 考) 整理解雇の四要件(四要素)(累次の裁判例により確立)

- ① 経営上の事情により人員整理をする必要があること(人員削減の必要性)
- ② 解雇を回避するための努力を十分に行ったこと(解雇回避の努力)
- ③ 解雇対象者の人選が合理的であること(人選の合理性)
- ④ 対象労働者や労働組合に対し十分な説明と協議を行ったこと(手続の妥当性)

**【事業譲渡の事案ではありますが、次の裁判例等が参考になります】**

- ・ 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、日本語研究所ほか事件(東京地裁平成21年12月10日判決)(→P16参照)
- ・ 法人格否認の法理により雇用関係の責任を親会社に認めた事案として、第一交通産業ほか(佐野第一交通)事件(大阪高裁平成19年10月26日判決)(→P16参照)
- ・ 従業員を個別に排除する目的で合意した不承継特約の合意を民法第90条違反として無効とし、承継合意のみを有効とした事案として、勝英自動車学校(大船自動車興業)事件(東京高裁平成17年5月31日判決)(→P17参照)
- ・ 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年2月27日判決)(→P17参照)  
吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件(中労委平成21年9月16日命令)(→P18参照)



Q 採算部門が吸収分割されてしまい、債務の履行の見込みがない事業に引き続き雇用されることになりました。未だ支払われていない賃金があるのですか、今の会社に請求しても支払われる見込みはないので、この分については支払いを諦めるしかないのでしょうか。

A 平成26年の会社法改正（平成27年5月施行）により、こうした詐欺的会社分割（吸収分割において分割会社が残存債権者を害することを知って行った会社分割）の場合には、債権者の保護のため、未払賃金等の弁済期の到来した債権を有する場合に限れば、労働者は、承継会社に対して承継した財産の価額を限度として、債務の履行を請求することが可能となっています。（新設分割の場合も同様です。）

## （5）転籍合意等と法律上の手続との関係

### ① 転籍合意について

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等に転籍させる、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、法に基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ること
- 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すべきこと
- 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ることに留意が必要です。

#### **【参考となる裁判例】**

- 転籍合意と法の手続との関係等について判示した事案として、阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平成26年4月22日 判決）（→P18参照）

### ② 出向について

主従事労働者について、転籍合意の場合と同様に会社分割の対象とせず、分割会社との労働契約を維持したまま、承継会社等との間で新たに労働契約を締結し出向させる場合も、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。

### ◇異議の申出（第4条・第5条の概要）

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。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。

異議の申出は、労働者がこれまで主として従事してきた業務から切り離されるといった不利益から労働者を保護するという考えに基づき規定されたものです。

①の労働者が、当該労働契約が承継されないことについて異議を申し出た場合には、その効果として、労働条件が維持されたまま、承継会社等に当該労働契約が承継されることとなります。また、②の労働者が、当該労働契約が承継されることについて異議を申し出た場合には、その効果として労働条件が維持されたまま、分割会社に残留することとなります。

異議の申出は、分割会社が指定した異議申出先に①・②の労働者が書面で通知します。

#### （1）異議申出事項

異議申出事項は、

- ・ 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
  - ・ 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
- をそれぞれ書面に記載する必要があります。異議の申出の様式は文末の参考様式を参考にしてください。

#### （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場合又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。これは労働者が異議の申出を行うか否かを判断する期間として、分割会社からの通知が到達した日から起算して最低2週間は確保する必要があると考えられるためです。

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。



Q 労働者は、異議の申出を行ったことによって不利益な取扱いを受けますか。

A 異議の申出は、これまで従事していた職務から切り離されないようにするために必要な、法に基づく労働者の権利です。このため、会社は、労働者が異議の申出を行おうとしていること又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。

### ◇労働協約の承継（第6条の概要）

- ・ 労働協約のうち債務的部分は、労使双方の合意があれば、分割契約等に記載することにより、承継会社等に承継させることができます。
- ・ 労働協約の規範的部分・債務的部分（合意により承継された部分を除く。）は、会社分割時に、労働組合員に係る労働契約が承継会社等に承継されるときは、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。

#### （１）合意による労働協約の承継

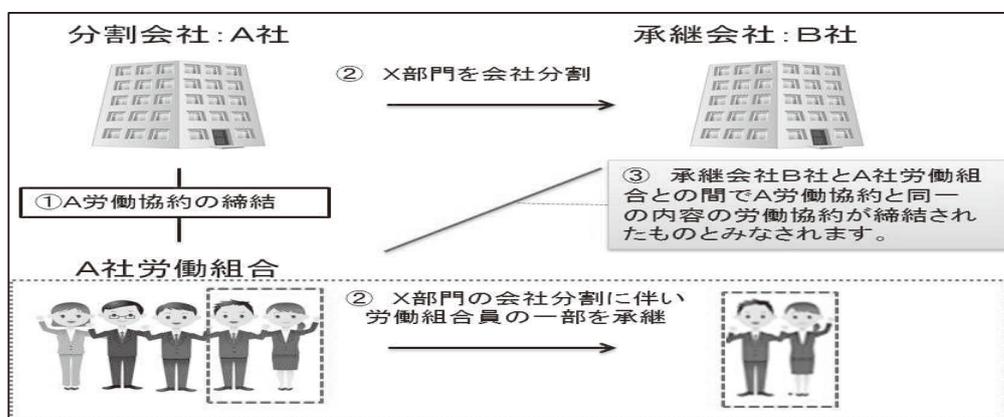
労働協約のうち債務的部分（ユニオン・ショップ協定や労働組合への便宜供与等）については、分割会社と分割会社との間で労働協約を締結している労働組合とが合意すれば承継会社等に承継させる部分を定めることができます。これは、債務的部分については分割会社の権利義務を規定するものであり、会社分割の対象となる「権利義務」に含まれるためです。

例：「「会社は、労働組合に対し、100平方メートルの規模の組合事務所を貸与する。」という労働協約の内容のうち40平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については当該会社に残し、残り60平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については承継会社に承継する。」

#### （２）労働協約の承継に係るみなし規定

①労働協約の規範的部分（労働協約の規定のうち、労働条件その他労働者の待遇を定める部分）と  
②労働協約の債務的部分のうち承継について合意がな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等に承継されるときは、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。つまり、承継会社等は当該労働協約と同一の内容を有する労働協約の当事者たる地位に立つことになり、承継会社等には、新たに分割会社と労働協約を締結していた労働組合との間で当該労働協約に定められた権利義務関係の本旨に従った権利又は義務が生じることとなります。

#### （イメージ） 労働協約の承継に係るみなし規定



Q 会社の分割が吸収分割のとき、承継会社において既存の1つの労働組合との間で労働協約を締結していた場合、法第6条第3項（承継会社等と当該労働組合との間での労働協約締結のみなし規定）が適用された結果、承継会社の中に複数の労働協約が存在することになるのですか。

A 1つの会社に2つ以上の労働組合が存在するとき、それぞれの労働組合が同一の事項に関し異なる内容の労働協約を使用者と結ぶことは可能であることから、複数の労働協約が1つの会社に存在することは当然あり得ます。

したがって、吸収分割の場合で、法第6条第3項の規定が適用された結果、分割会社との間で締結されている労働協約と同一の内容の労働協約が承継会社と当該労働組合との間で締結されたものとみなされるときは、当該承継会社は既存の複数労働組合と締結している労働協約とは異なる労働協約を締結したことになります。この結果、異なる組合に属する同種の労働者の中で、労働条件が異なることは起こり得ます。

### ◇労働者の理解と協力を得る努力（第7条の概要）

分割会社は、会社分割に当たって、労働者の理解と協力を得るように努めなければなりません。

会社分割に当たって、労働者の理解と協力を得るため、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（名称のいかんを問わず、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。）を行う必要があります。

その他これに準ずる方法とは、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。

このように労働者の理解と協力を求める努力を規定したのは、会社分割は、分割される事業部門に従事する労働者のみならず、当該分割会社の全労働者に少なからず影響を与えることを考慮し、労働者保護の観点から、分割会社にその雇用する労働者の理解と協力を得よう求めるべきとの判断からです。

なお、当該分割会社と労働組合等との協議等では、協議事項について必ず「同意」を得ることまでは求められませんが、労使の相互理解の促進を図り、お互いの十分な理解と協力の下、労働者の保護と円滑な組織再編とを図るためにも十分な協議等が必要です。

### （1）理解と協力を得よう努める事項

労働者の理解と協力を求める事項としては、

- ① 会社分割をする背景及び理由
- ② 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債務の履行の見込みに関する事項
- ③ 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
- ④ 労働協約の承継に関する事項
- ⑤ 会社分割に当たり、労働者との間に生じた問題の解決手続

などがあります。とくに②については、債務の履行の見込みのある・なしに関わらず、労働者の理解

と協力を得るよう、分割会社は適切に説明する必要があります。なお、ここに掲げたものはあくまで例示であり、分割会社がその雇用する労働者の理解と協力を得ることが必要と認められる事項が他に  
ある場合については、その事項についても、労働者に対して理解と協力を得るよう努めることが必要  
です。

## **（２）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することはできません。

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当  
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に当たっては、『最高裁判所の判例において、「一般に使用者と  
は労働契約上の雇用主をいうものである」が、雇用主以外の事業主であっても、「その労働者の基本  
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には、その限りにおいて」使用者に当たると解されていること等、こ  
れまでの裁判例等の蓄積があることに留意すべきであること』としています。使用者の判断について  
は、個々の事例での判断となりますが、以下の裁判例を参考にしてください。

### **【団体交渉に必ずすべき使用者について、参考となる裁判例等】**

- 労働組合法上の使用者に当たるかどうかの判断の枠組みを示した最高裁判決として、朝日放送事  
件（最高裁第 3 小法廷平成 7 年 2 月 28 日 判決）（→P19 参照）
- 近接した時期に使用者となりうるものを労働組合法上の使用者として認めた事案として、盛岡観  
山荘病院不当労働行為再審査事件（中労委平成 20 年 2 月 20 日 命令）（→P19 参照）

## **（３）開始時期等**

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。

## **（４）その他の留意事項**

分割会社は、会社分割に伴う労働組合法上の不当労働行為責任や使用者責任が承継会社等に承継さ  
れるとする裁判例や中央労働委員会の命令があることに留意する必要があります。

### **【参考となる裁判例等】**

- 設立会社が労働組合員の労働契約を承継したことに伴い、支配介入に関する不当労働行為責任を  
承継する、また、分割会社は分割を理由として使用者の地位を失うことはないと判示した事案とし  
て、モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件（東京地裁平成 20 年 2 月 27 日 判決）  
（→P20 参照）
- 会社分割による派遣就業関係の承継に伴い、労働組合法上の使用者としての地位も、労働組合員  
との間の派遣就業関係に付随して承継会社に承継されると判示した事案として、国・中労委（阪急  
交通社）事件（東京地裁平成 25 年 12 月 5 日 判決）（→P21 参照）

### ◇労働者との協議（平成12年商法等改正法附則第5条の概要）

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。

会社分割制度が平成12年の商法等改正により創設された際、併せて、会社は、会社分割を行う際には労働者と協議をしなければならないとする規定が設けられました。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等に承継させるか、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）協議の対象となる労働者の範囲

協議の対象となる労働者は以下のとおりです。

- ・ 承継される事業に従事している労働者
- ・ 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等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等が承継する旨の定めがあるもの

#### （２）協議の対象事項

分割会社等は、以下①～③の事項等を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、以下④・⑤について協議することが必要です。特に②については、債務の履行の見込みのある・なしに関わらず、分割会社は労働者に適切に説明する必要があります。なお、以下に掲げたものはあくまで例示であり、他にも協議が必要と認められる事項がある場合については、その事項についても、当該労働者に対して協議を行うことが必要です。

##### 【十分に説明を行うべき事項】

- ① 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
- ② 会社分割の効力発生日以後、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
- ③ 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】

- ④ 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
- ⑤ 承継するとした場合又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

また、「事業」を構成するに至らない権利義務の分割の場合において、分割契約等に労働契約の承継の定めのない労働者のうち、当該権利義務の分割が当該労働者の職務の内容等に影響しうるものに対しては、法第7条の労働者の理解と協力を得る努力とは別に、職務の内容等の影響があればその説明を行うなど一定の情報を提供することが望まれます。たとえば、A社の不動産管理部門が所有する複数の不動産のうちB土地を会社分割により売却することになった場合、当該不動産の管理を担当していた労働者の職務からB土地の運用管理という業務はなくなりますので、その旨情報提供を行うことが望まれます。

#### （３）協議に当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

協議に当たり、協議の対象となる労働者は、民法の規定（民法第1編第5章第3節代理）に基づき、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。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。なお、民法上、原則として禁止されている双方代理となるため、分割会社の代理人が労働者の代理人となること、分割会社の管理・監督的立場

の者を代理人にすることはできません。

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、当該協議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することはできません。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当たらなければなりません。

#### (4) 協議開始時期

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。つまり、分割会社は、当該協議の対象事項につき、承継される労働者に対し十分に説明し、労働者の希望を聴取した上で、労働契約の承継の有無等について十分協議できるような時間を確保する必要があります。

#### (5) 会社分割の無効の原因となる協議義務違反等

当該協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得ます。また、最高裁判所の判例（日本アイ・ビー・エム事件）において、当該協議が全く行われなかった場合又は協議が行われた場合であっても著しく不十分であるため、法が当該協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、主従事労働者は、労働契約の承継の効力の有無を個別に争うことができるとされています。

こうした事態にならないよう、分割会社は、適切に労働者と協議をする必要があります。

#### **【参考となる裁判例】**

日本アイ・ビー・エム事件（最高裁平成22年7月12日 判決）（→P21 参照）

#### **(参考) 会社分割に伴う個別労働者に係る手続・権利**

	非主従事労働者					
	主従事労働者		従従事労働者		不従事労働者	
	承継の定め 有	承継の定め 無	承継の定め 有	承継の定め 無	承継の定め 有	承継の定め 無
5条協議	○	○	○	○	○	×
通知	○	○	○	×	○	×
異議申出	×	○	○	×	○	×

## (参考) 「労働者の理解と協力を得る努力」と「労働者との協議」の違い

	労働者の理解と協力を得る努力	労働者との協議
根拠規定	法第7条	商法等改正法附則第5条第1項
実施時期	右記の協議開始までに開始	法第2条第1項の通知をすべき日まで
対象労働者	分割会社が雇用する労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・承継される事業に従事している労働者</li> <li>・承継される事業に従事していないが、分割契約等にその労働契約を承継する定めのある労働者</li> </ul>
協議事項等	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 会社分割をする背景及び理由</li> <li>② 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</li> <li>③ 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</li> <li>④ 労働協約の承継に関する事項</li> <li>⑤ 会社分割に当たり、労働者との間に生じた問題の解決手続 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 十分に説明すべき事項 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 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</li> <li>② 会社分割の効力発生日以後、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</li> <li>③ 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</li> </ul> </li> <li>○ 本人の希望を聴取した上で協議を行う事項 <ul style="list-style-type: none"> <li>④ 労働契約の承継の有無</li> <li>⑤ 承継するとした場合又は承継しないとした場合に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</li> </ul> </li> </ul>
協議手続	<p>すべての事業場において、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、</li> <li>・労働者の過半数を代表する者との協議（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合）を行う</li> </ul> <p>※ その他これに準ずる方法（名称のいかんを問わず、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る。</p>	当該労働者との協議による。ただし、当該労働者が労働組合を代理人に選定した場合、当該労働組合と誠実に交渉する義務あり。

**◇指針（第8条の概要）**

法の適切な実施を図るために、厚生労働大臣が指針を定めています。

法に規定されている内容をさらに明確なものとし、その適切な実施を通して会社分割に当たっての労働者保護の実現に資するものとして、「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」を策定しています。

指針で定めている事項のうち、主な内容は本パンフレットの中に記載しています。

## 主な裁判例・命令

### ▶ 法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めた事案【事業譲渡】

#### ◇ 日本言語研究所ほか事件（東京地裁平成21年12月10日 判決）

##### 【事案の概要】

- Aはかつて雇用されていたX社が倒産したことから、X社に対する雇用契約上の地位確認及び未払賃金等の支払を命じる確定判決の実現が不可能になった。X社は、Aその他の債権者に対する未払賃金等の債務を免する目的で自社を事実上倒産させ、経営実態がほとんど同一のY1社及びY2社に営業等の大半を譲渡するなどして、法人格を濫用したものであるとして、法人格否認の法理に基づき、AがY1社に対し雇用契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。

##### 【判決の要旨】

- もともとY1社・Y2社はX社の一営業部門たる性質を有し、(略)B(X社代表取締役)は、X社及びY1社・Y2社を自己の意のままに管理支配できる地位にあったというべきである。  
そして(略)X社は、(略)その営業権のすべてをY1社・Y2社に譲渡し、その結果、X社は多額の累積未払賃金債務を残したまま倒産し、Y1社・Y2社は、従前、X社が行っていたものと実質的に同一の事業を継続しているのであって、これらの事実に鑑みれば、X社は、Aその他の債権者に対して負担する多額の未払賃金等の債務を免れる目的で、営業権のすべてをY1社・Y2社に承継させ、自らを倒産させたものと認めるのが相当である。したがって、X社の倒産及びY1社・Y2社への営業権の承継は、Aその他の債権者に対するX社の債務の逸脱を目的としてされた会社制度の濫用というべきである。  
そうすると、法人格否認の法理により、Y1社は、Aに対しては、信義則上、X社とは別異の法人格であることを主張することができず、Aに対してX社が前訴判決で命じられた内容について、X社と並んで責任を負わなければならない。

### ▶ 法人格否認の法理により雇用関係の責任を親会社に認めた事案【事業譲渡】

#### ◇ 第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平成19年10月26日 判決）

##### 【事案の概要】

- タクシー事業を営むX社は株主総会の決議により解散し、その従業員であったAらが、X社の解散及びそれを理由とする組合員であるAらの解雇について、  
① X社の親会社であるZ社(X社及びY社の全株式を所有)が労働組合を壊滅させる目的で行った不当労働行為であると主張して、Z社に対し法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めるとともに、  
② X社と同じ営業区域においてタクシー事業を営むY社に対し、Y社はZ社の指示の下、X社の事業を承継したものであるなどと主張して、法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。
- 1審(大阪地裁堺支部)は、Z社は組合を排斥する目的でX社の法人格を違法に濫用しX社を解散し、また、X社と同一の事業をY社が継続していることから偽装解散に当たるとした上で、X社と同一の事業を継続し、法人格が形骸化しているとは認められないY社に対して雇用契約上の責任を追及することはできるが、Z社に対しては雇用契約上の責任を追及することはできないとした。Aら及びY社・Z社はこれを不服として双方控訴した。

##### 【判決の要旨】

- 本件においては、X社の法人格が完全に形骸化しているとまではいえなくても、親会社であるZ社による子会社であるX社の実質的・現実的支配がなされている状況の下において、組合を壊滅させる違法・不当な目的で子会社であるX社の解散決議がなされ、かつ、X社が真実解散されたものではなく偽装解散であると認められる場合に該当するので、組合員であるAらは、親会社であるZ社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして、Z社に対して、X社解散後も継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及することができる。

▶ 従業員を個別に排除する目的で合意した不承継特約の合意を民法第 90 条違反として無効とし、承継合意のみを有効とした事案【事業譲渡】

◇ 勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高裁平成 17 年 5 月 31 日 判決）

【事案の概要】

- X社は、Y社との間でY社へ営業の全部を譲渡する契約を締結し、また、その日に株主総会でその営業譲渡契約を承認するとともにX社の解散を議決した。同契約4条において、Y社は、X社の従業員の雇用を引き継がないが、X社の従業員でY社での再就職を希望し、かつX社がY社に通知した者については新たに雇用することが定められた。

また、X社とY社との間で、本件営業譲渡契約の締結時までに、①X社と従業員との労働契約をY社との関係で移行させる、②賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のあるX社の従業員については前記移行を個別に排除する、③この目的を達成する手段としてX社の従業員全員に退職届を提出させ、退職届を提出した者をY社が再雇用するという形式を採るものとし、退職届を提出しない従業員に対しては、X社において会社解散を理由とする解雇に付する、との合意がなされた。

退職届を提出しなかったAらは、X社から解散を理由に解雇され、Y社に雇用されなかったことから、AらがY社との労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案。

- 1審（横浜地裁）は上記合意の②、③は民法90条に違反するとして無効とし、①のみが有効として雇用の承継を認めた。Y社はこれを不服として控訴した。

【判決の要旨】

- 本件解雇は、会社解散を理由としているが、実際には、Y社の賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員を個別に排除する目的に行われたものであり、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないから、解雇権の濫用として無効である。

- 上記の合意の②、③の合意部分は、民法90条に違反して無効である。上記合意の目的と符節を合わせた本件営業譲渡契約4条も民法90条に違反して無効になる。

したがって、上記合意は、X社と従業員との労働契約を、（略）Y社との関係で移行させるという原則部分のみが有効なものとして残存することとなる。

- 本件解雇が無効となることによって本件解散時においてX社の従業員としての地位を有することとなるAらについては、上記合意の原則部分に従って、Y社に対する関係で、本件営業譲渡が効力を生じる日をもって、本件労働契約の当事者としての地位が承継される。

▶ 組員を不採用とした譲受会社等の不当労働行為を認めた事案【事業譲渡】

◇ 青山会事件（東京高裁平成 14 年 2 月 27 日 判決）

【事案の概要】

- 医療法人X経営のx病院が閉鎖され、医療法人Yがx病院の施設、業務等を引き継いでy病院を開設した際、x病院に勤務していた労働組員A1、A2の2名（看護助手・准看護婦）がy病院に採用されなかった。

この不採用が労働組合法の不当労働行為であるとして地方労働委員会が採用等を命ずる救済命令を発し、中央労働委員会も再審査申立てを棄却する旨の命令を発したため、Yがその取消しを求めて提訴した事案。

- 1審（東京地裁）は中央労働委員会の命令に違法はなく、Yの請求に理由はないものとして棄却した。Yはこれを不服として控訴した。

【判決の要旨】

- 本件譲渡は、病院経営という事業目的のため組織化され、有機的一体として機能するXの財産の譲渡を受け、事業を受け継いだものということができるから、商法上の営業譲渡に類似するものということができる。

- 営業譲渡の場合、譲渡人と被用者との雇用関係を譲受人が承継するかどうかは、原則として、当事

者の合意により自由に定め得るものと解される。しかしながら、契約自由の原則とはいえ、当該契約の内容が我が国の法秩序に照らして許容されないことがあり得るのは当然である。

- y 病院の採用の実態をみると、x 病院の職員、特に数も多数を占める看護課の職員については、A1、A2 を除いて、採用を希望する者全員について採用面接し、採用を希望し、賃金等の条件面の折り合いが付いた者全員を採用しているのであって、採用の実態は、新規採用と言うよりも、雇用関係の承継に等しいものとなっている。
- X と Y との契約において、X の職員の雇用契約上の地位を承継せず、雇用するかどうかは Y の専権事項とする旨が合意されているが、採用の実態にかんがみれば、この合意は労働組合及び A1、A2 を嫌悪した結果これを排除することを主たる目的としていたものと推認され、かかる目的をもってされた合意は、労働組合法の規定の適用を免れるための脱法的手段としてされたものと見るのが相当である。したがって、本件不採用は従来からの組合活動を嫌悪して解雇したに等しく、不利益取扱いとして不当労働行為に当たる。

#### ◇ 吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平成 21 年 9 月 16 日 命令）

##### 【事案の概要】

- X 社が解散しその組合員を解雇し、さらに、X 社の事業の一部を引き継いだ Y 社が X 社の組合員以外の者を雇い入れる一方で組合員のみを雇い入れなかったことが、不当労働行為であるとして救済申立てを行った事案。
- 初審は、X 社の解散及び組合員の解雇は偽装解散であり不当労働行為に該当するとして、その責任を承継した Y 社に対し組合員への解雇がなかったものとして取り扱う旨の救済命令を発した。これに不服として Y は再審査を申し立てた。

##### 【命令の要旨】

- X 社及び Y 社の両社は、X 社解散前より長らく A 社長（両社の代表取締役）の強力な支配力・影響力の下で、実質的に一つの経営体として運営されてきた（略）、X 社が従業員全員を解雇し、Y 社が組合員以外の者を雇い入れる一方で、組合員のみを雇い入れなかったことは、一つの経営体としての両社が A 社長の組合嫌悪の念に基づき、X 社の事業の一部を Y 社に事実上引き継ぎ両社の事業を實際上 Y 社に集約する施策を利用して、組合及び組合員の排除を行ったものとみざるを得ない。  
よって、両社における本件会社解散・事業の一部引継ぎを利用した本件解雇及び本件雇入れ拒否は不当労働行為に該当する。

#### ▶ 転籍合意と法の手続との関係等について判示した事案【会社分割】

#### ◇ 阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平成 26 年 4 月 22 日 判決）

##### 【事案の概要】

- X 社のバス運転士であって排便・排尿が困難となる障害がある A は、X 社から勤務シフト上の配慮を受けていたが、会社分割（吸収分割）により X 社のバス事業を承継した Y 社（承継会社）に転籍した後、従前受けていた勤務配慮を受けられなくなった。A はこのことが公序良俗に反するなど主張して、Y 社に対し、従前どおりの配慮された勤務シフトにもとづく勤務以外の勤務をする必要のない地位にあること等を求めた事案。  
なお、A は、X 社と労働契約（労働契約 1）を締結していたが、会社分割による Y 社への転籍の際、労働契約書が作成された（労働契約 2）。

##### 【判決の要旨】

- A と X 社との間で、A の勤務シフトについて、本件排便障害等を理由として勤務配慮を行うことが労働契約 1 における労働条件として黙示的に合意されていたと認めるのが相当である。
- X 社が会社分割に当たって行った手続は、Y 社に承継される自動車運送事業に主として従事する労働者である A に対し、（略）X 社との間の従前の労働契約をそのまま Y 社に承継させるという選択肢はなく、そのような選択が可能であるとの説明もなかった。  
本件分割契約では、X 社が自動車運送事業に主として従事する労働者と締結した労働契約はいずれも Y 社に承継されないこととされたが、X 社は、A に対し、承継法 2 条 1 項所定の通知の手続を行わず、本件労働契約 1 が Y 社に承継されないことについて同法 4 条 1 項に基づく異議を申し出る機会があることを知らせなかった。

労働契約承継法上、通知義務の規定（同法第 2 条第 1 項）に例外規定はないから、転籍に係る同意が

得られたからといって上記通知等の手続の省略が当然に許されるものとは解されない。しかも、本件会社分割に際してX社が行った上記手続は、(略)労働契約1がそのままY社に承継され得ることについてAに一切説明せず、そのような承継の利益をAに意識させないまま、形式的に個別に転籍の同意を得て、異議の申出の前提となる同法所定の通知の手続を省略し、本来会社分割の際に同法によって保障されているはずの、本件労働契約1がそのままAに承継されるというAの利益を一方的に奪ったものというべきである。

以上によれば、(略)本件同意書を提出させることによってX社との間で本件労働契約1を合意解約させてX社から退職させ、Y社との間で本件労働契約2を締結させてY社に転籍させるという手続は、同法によって保障された、本件労働契約1がそのままY社に承継されるというAの利益を一方的に奪うものであり、同法の趣旨を潜脱するものといわざるを得ない。したがって、本件労働契約1の合意解約及び本件労働契約2は、いずれも公序良俗に反し無効と解するのが相当である。

- 承継法2条1項所定の通知がなされず、その結果、適法な異議申出を行う機会が失われた場合には、当該労働者は、適法な異議申出が行われた場合と同様の効果を主張することができるというべきである。したがって、AがX社との間で締結していた本件労働契約1は、Aが適法に同項所定の異議申出を行った場合と同様に、そのまま承継会社であるY社に承継されるというべきである(同法4条4項)。
- 上記同意による勤務配慮に係る労働条件の不利益変更は、公序良俗に反し無効と解するのが相当である。したがって、本件労働契約1における本件勤務配慮に係る合意は、上記Aの同意によっては変更されない。

## ▶ 団体交渉に应诉べき使用者に関する裁判例

### ◇ 朝日放送事件(最高裁第3小法廷平成7年2月28日 判決)

#### 【事案の概要】

本件は、テレビの放送事業等を営む会社(被上告人)が、組合から申入れのあった下請労働者に関する事項を議題とする団体交渉を、同人らの使用者ではないとの理由で拒否したこと、会社の職制が組合員に対して行った脱退勧奨等が不当労働行為であるとして申立てがあった事案である。初審の一部救済命令に対し、当該会社から再審査の申立てがなされ、中労委は、同命令を一部変更し、就労にかかる諸条件に関する団交応諾等を命じた。当該会社は、これを不服として、東京地裁に訴えを提起したが、棄却されたため、さらに控訴していたところ、東京高裁は原判決及び中労委命令を取り消すとの判決を言い渡し、中労委が上告していた。

#### 【判決の要旨】

本件請負3社は、被上告人とは別個独立の事業主体として、テレビの番組制作の業務につき被上告人との間の請負契約に基づき、その雇用する従業員を被上告人の下に派遣してその業務に従事させていたものであり、もとより、被上告人は当該従業員に対する関係で労働契約上の雇用主に当たるものではない。しかしながら、被上告人は、本件請負3社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき管理しており、当該従業員の基本的な労働条件について、雇用主である請負3社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ったものというべきであるから、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たると解するのが相当であり、自ら決定できる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り、正当な理由がなければ団交を拒否できないというべきである。よって、使用者でないことを理由とする本件団交拒否は正当な理由がなく、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

### ◇ 盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件(中労委平成20年2月20日 命令)

#### 【事案の概要】

- 個人病院(旧病院)の開設者Xの死亡に伴い、その相続人から裁判所の競売手続を通して病院資産を取得した上、同じ名称を使用して病院経営を引き継ぎ新たに開設したY(それまで非常勤医師として旧病院で勤務)が、旧病院の従業員で組織する労働組合が申し入れた採用問題等に関する団体交渉に、組合の組合員と雇用関係にないとの理由でYが応じなかったことが不当労働行為であるとして救済申立てがあった事案。
- 初審は団交拒否に正当性はないとして不当労働行為とした。これを不服としてYは再審査を申し立てた。

### 【命令の要旨】

- 本件団交申入れ（注；新病院開設前の段階のもので、その内容は新病院における従業員の労働条件に関するもの）の時点において、Yは本件申入れから15日後には新病院の労働契約上の使用者となることが予定され、組合員を含む旧病院の従業員は引き続き雇用される蓋然性が大きかったといえる。そうすると、Yは近接した時期に、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ということができるのであり、本件団交申入れ時点において労働契約上の使用者と同視できる者である。  
したがって、Yは本件申入れに応ずべき者として労組法第7条第2号の使用者に該当する。
- Yによる新病院の開設は、新規開設の形式は取っているものの、その実質は旧病院の事業の承継であるといえること、Y主導の下に行われた採用方針の決定から具体的な採否の決定に至る一連の行為の実態は、旧病院から新病院への事業の承継に当たって、新病院の従業員として継続して雇用する者と新病院開設を契機に解雇する者へと選別するものであったといえることから、本件における不採用は労組法第7条第2号の適用に当たっては、新病院開設に伴う従業員の新規採用の場合の不採用と同視することは相当ではなく、実質的にはYによる解雇と同視すべきものである。  
本件団交申入れ（注；新病院開設時の段階のもの）は、応募した希望者全員の採用を求める形式になっているものの、その実質は、上記のとおり解雇と実質的に同視すべき採用拒否を争って団交を求めるものである。したがって、Yは上記団交申入れにおける団交事項との関係では、労働契約上の使用者と同視すべき者であって、労組法第7条第2号の使用者に該当する。

## ▶ 労働組合法上の使用者・不当労働行為責任の承継に関する裁判例

### ◇ モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件（東京地裁平成20年2月27日 判決） 【会社分割】

#### 【事案の概要】

- X社は会社分割（新設分割）し、分割会社X'社と新設会社Y社に分割した。この会社分割に伴い、A労働組合分会の分会員全員がY社に移籍した。
- これに関し、①X社が従前から別組合に事務所等を貸与していながら新たに結成されたA労働組合分会に事務所等を貸与せず、②本件会社分割に関する団体交渉に誠実に対応しなかったことが労働組合法の不当労働行為であるとして、都道府県労働委員会がY社に対する事務所等の貸与等を命ずる救済命令を発し、中央労働委員会もこれを維持したため、X'社及びY社はその取り消しを求めて提訴した事案。

#### 【判決の要旨】

- 支配介入（事務所等の貸与についての別組合との異なる取扱い）について
  - ① A組合分会の分会員は、本件会社分割により、X社の従業員から、Y社のそれとなり、X社とA組合分会の分会員間の労働契約関係はY社に承継されたというべきであるから、Y社は、X社の支配介入に関する不当労働行為責任を承継したというべきである。
  - ② 労組法にいう使用者性を基礎づける労働契約関係とは、必ずしも現実の労働契約関係のみをいうものではなく、これに近接する過去の時点における労働契約関係の存在もまた、労組法上の使用者性を基礎づける要素となると解するのが相当であるから、（略）本件会社分割後の法律関係の変動を理由として、X'社がA組合分会の分会員に対する関係で使用者たる地位を失うことはない。
- 会社分割に関する不誠実な団体交渉について  
前記のとおり、本件会社分割後の法律関係の変動を理由として、X'社がA組合分会の分会員に対する関係で使用者たる地位を失うことはない。

## ◇ 国・中労委（阪急交通社）事件（東京地裁平成 25 年 12 月 5 日 判決）【会社分割】

## 【事案の概要】

- ・ X社は会社分割（吸収分割）し、旅行事業を承継会社Y社に承継させた。X社は、この会社分割の前に、同事業で受け入れている派遣労働者（派遣添乗員）に係る労働時間管理等についての団交の申入れを拒否した。
- ・ この団交拒否のうち労働時間管理に関する事項の団交拒否が労働組合法上の不当労働行為であるとし、その責任はY社が承継したとして都道府県労働委員会が救済命令を発し、中央労働委員会も再審査申立を棄却する旨の命令を発したため、Y社がその取り消しを求めた事案。

## 【判決の要旨】

- ・ X社は、本件団交申入れに係る団体交渉事項につき、派遣添乗員の所属する労働組合との関係で労働組法7条の使用人に当たる。そして、Y社は、本件吸収分割により、X社から、その旅行事業に関する権利義務を承継し、派遣元会社との間の労働者派遣契約の当事者たる地位に付随する労働組合員との間の派遣就業関係をも承継したというべきである。そして、それに伴い、Y社は、労働時間管理に関する労働組法7条の使用人としての地位も、労働組合員との間の派遣就業関係に付随するものとしてX社から承継したものと解するのが相当である。

## ▶労働者との協議等の法的意義等について示した事案

## ◇ 日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件（最高裁平成 22 年 7 月 12 日 判決）

## 【事案の概要】

- ・ X社（分割会社）は新設分割によりY社（新設会社）を設立した。Y社に主従労働者として承継されることとなったAらは、同人らの労働契約は、その承継手続に瑕疵があるのでY社に承継されず、本件会社分割はAらに対する不法行為に当たるなどと主張して、X社に対し、労働契約上の地位確認及び損害賠償を求めた事案。
- ・ 1審及び2審は、それぞれAらの請求及び控訴を棄却し、Aらはこれを不服として上告した。

## 【判決の要旨】

- ・ 特定の労働者との関係において5条協議（平成12年商法等改正法附則5条1項に定める労働契約の承継に関する労働者との協議）が全く行われなかったときには、当該労働者は承継法3条の定める労働契約承継の効力を争うことができるものと解するのが相当である。  
また、5条協議が行われた場合であっても、その際の分割会社からの説明や協議の内容が著しく不十分であるため、法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、分割会社に5条協議義務の違反があったと評価してよく、当該労働者は承継法3条の定める労働契約承継の効力を争うことができるというべきである。
- ・ 他方、分割会社は、7条措置として、会社の分割に当たり、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとされているが（承継法7条）、これは違反したこと自体は労働契約承継の効力を左右する事由になるものではない。7条措置において十分な情報提供等がなされなかったがために5条協議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、5条協議義務違反の有無を判断する一事情として7条措置のいかんが問題になるとどまるものというべきである。
- ・ なお、7条措置や5条協議において分割会社が説明等をすべき内容等については、「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」が定めている。（略）その定めるところは、以上説示したところに照らして基本的に合理性を有するものであり、個別の事案において行われた7条措置や5条協議が法に求める趣旨を満たすか否かを判断するに当たっては、それが指針に沿って行われたものであるか否かも十分に考慮されるべきである。
- ・ これを本件についてみると、（略）7条措置が不十分であったとはいえない。（略）5条協議が不十分であるとはいえず、AらのY社への労働契約承継の効力が生じないということとはできない。また、5条協議等の不十分を理由とする不法行為が成立するともいえない。

## 【参考様式1】労働者への通知（吸収分割の場合）

平成〇〇年〇月〇日

## 会社分割に伴う労働契約の承継に関する通知

〇〇〇〇殿

株式会社〇〇〇〇  
人事部長〇〇〇〇

当社は、会社分割をすることとし、〇〇〇〇株式会社との間で、当社を吸収分割会社、〇〇〇〇株式会社を吸収分割承継会社（以下「承継会社」という。）とする吸収分割契約を締結しました。当該会社分割に関し、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第2条第1項の規定に基づき、下記のとおり通知します。

## 記

施行規則第1条  
第3号の事項

- 1 承継会社に承継される事業の概要  
当社の〇〇部門に関する事業

施行規則第1条  
第4号の事項

- 2 会社分割がその効力を生ずる日（以下「効力発生日」という。）以後における商号、住所、事業内容及び雇用予定労働者数

	当 社	承継会社
商号	株式会社〇〇〇〇	〇〇〇〇株式会社
住所	東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号	東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号
事業内容	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等
雇用予定労働者数	〇人	〇人

(平成〇年〇月〇日現在)

施行規則第1条  
第5号の事項

- 3 効力発生日  
平成〇年〇月〇日

雇用予定労働者数は、効力発生日以後に雇用することを予定している全労働者数（正社員に限らず、短時間労働者等や新規に雇用される労働者も含む。）を記載します。

施行規則第1条  
第7号の事項

- 4 効力発生日以後における債務の履行の見込みに関する事項

当社及び承継会社は、効力発生日以後における債務の履行の見込みについて問題がありません

このほか、会社法の規定に基づいて事前開示する債務の履行の見込みに関する事項の要旨等を記載することも考えられます。

法第2条第1項  
柱書きの事項

- 5 労働契約を承継する旨の吸収分割契約における定めの有無

当社と承継会社との間で締結した吸収分割契約には、貴殿の労働契約を承継会社が承継する旨の定めが あります／ありません。

施行規則第1条  
第2号の事項

- 6 会社分割による労働条件の承継

当社が、当社の労働者との間で締結している労働契約であって、分割契約に承継会社が承継する旨の定めがあるものは、効力発生日以後、当社から承継会社に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されます。

追加されました！

施行規則第1条  
第1号の事項

- 7 法第2条第1項各号のいずれに該当するか

法においては、吸収分割会社が雇用する労働者について、以下①、②の区分があります。

- ① 承継会社に承継される事業に主として従事する者 …「法第2条第1項第1号の労働者」  
② 吸収分割契約に、承継会社が労働契約を承継する旨の定めがある者(①の者を除く) …「法第2条第1項第2号の労働者」

貴殿は、法第2条第1項第〇号の労働者に該当します。

施行規則第1条  
第6号の事項

- 8 効力発生日以後において従事する業務の内容、就業場所その他の就業形態

貴殿は、承継会社の〇〇部門に関する事業に従事する予定です(〇〇営業所に配属)。

施行規則第1条  
第8号の事項

- 9 法第4条第1項又は第5条第1項の異議申出ができる旨及び異議申出先

- 法においては、  
・承継会社に承継される事業に主として従事する労働者が、労働契約を承継会社に承継されないこと  
・承継会社に承継される事業に主として従事しない労働者が、労働契約を承継会社に承継されること  
について、書面により異議を申し出ることができます。

この異議申出を行う場合には、以下に宛てて提出して下さい。

株式会社〇〇〇〇 人事部  
東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号

就業場所その他の就業形態は、承継される労働条件の範囲内で変更される可能性があるため、通知する必要があります。

法第2条第1項  
柱書きの事項

- 10 異議申出期限日

9の異議申出の期限日は、平成〇年〇月〇日です。

異議申出先としては、その担当部門ではなく、その担当者（氏名と職名と勤務場所）を通知することもできます。

## 【参考様式2】労働者への通知（新設分割の場合）

平成〇〇年〇月〇日

## 会社分割に伴う労働契約の承継に関する通知

〇〇〇〇殿

株式会社〇〇〇〇  
人事部長〇〇〇〇

当社は、会社分割をすることとし、当社を新設分割会社、〇〇〇〇株式会社を新設分割設立会社（以下「設立会社」という。）とする新設分割計画を作成しました。当該会社分割に関し、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第2条第1項の規定に基づき、下記のとおり通知します。

記

分割計画では所在地を定めることとなっていることによりますが、〇〇 〇丁目〇番〇号まで通知が可能であるときは、これを通知することも差し支えないと考えられます。

施行規則第1条  
第3号の事項 1 設立会社に承継される事業の概要  
当社の〇〇部門に関する事業

施行規則第1条  
第4号の事項 2 会社分割がその効力を生ずる日（以下「効力発生日」という。）以後における商号、住所・所在地、事業内容及び雇用予定労働者数

	当 社	設立会社
商号	株式会社〇〇〇〇	〇〇〇〇株式会社
住所・所在地	東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号	東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号
事業内容	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等
雇用予定労働者数	〇人	〇人

(平成〇年〇月〇日現在)

施行規則第1条  
第5号の事項 3 効力発生日  
平成〇年〇月〇日  
雇用予定労働者数は、効力発生日以後に雇用することを予定している全労働者数（正社員に限らず、短時間労働者等や新規に雇用される労働者も含む。）を記載します。

施行規則第1条  
第7号の事項 4 効力発生日以後における債務の履行の見込みに関する事項  
当社及び設立会社は、効力発生日以後における債務の履行の見込みについて問題がありません

このほか、会社法の規定に基づいて事前開示する債務の履行の見込みに関する事項の要旨等を記載することも考えられます。

法第2条第1項  
柱書きの事項 5 労働契約を承継する旨の新設分割計画における定めの有無  
当社が作成した新設分割計画には、貴殿の労働契約を設立会社が承継する旨の定めがあります／ありません。

施行規則第1条  
第2号の事項 6 会社分割による労働条件の承継  
当社が、当社の労働者との間で締結している労働契約であって、分割計画に設立会社が承継する旨の定めがあるものは、効力発生日以後、当社から設立会社に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されます。

施行規則第1条  
第1号の事項 7 法第2条第1項各号のいずれに該当するか  
法においては、新設分割会社が雇用する労働者について、以下①、②の区分があります。  
① 設立会社に承継される事業に主として従事する者 …「法第2条第1項第1号の労働者」  
② 新設分割計画に、設立会社が労働契約を承継する旨の定めがある者（①の者を除く） …「法第2条第1項第2号の労働者」  
貴殿は、法第2条第1項第〇号の労働者に該当します。

追加されました！

施行規則第1条  
第6号の事項 8 効力発生日以後において従事する業務の内容、就業場所その他の就業形態  
貴殿は、設立会社の〇〇部門に関する事業に従事する予定です（〇〇営業所に配属）。

施行規則第1条  
第8号の事項 9 法第4条第1項又は第5条第1項の異議申出ができる旨及び異議申出先  
法においては、  
・ 設立会社に承継される事業に主として従事する労働者が、労働契約を設立会社に承継されないこと  
・ 設立会社に承継される事業に主として従事しない労働者が、労働契約を設立会社に承継されること  
について、書面により異議を申し出ることができます。  
この異議申出を行う場合には、以下に宛てて提出して下さい。  
株式会社〇〇〇〇 人事部  
東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号

就業場所その他の就業形態は、承継される労働条件の範囲内で変更される可能性があるため、通知する必要があります。

法第2条第1項  
柱書きの事項 10 異議申出期限日  
9の異議申出の期限日は、平成〇年〇月〇日です。

異議申出先としては、その担当部門ではなく、その担当者（氏名と職名と勤務場所）を通知することもできます。

## 【参考様式3】労働組合への通知(吸収分割の場合)

平成〇〇年〇月〇日

## 会社分割に伴う労働協約の承継に関する通知

〇〇労働組合 御中

株式会社〇〇〇〇  
人事部長〇〇〇〇

当社は、会社分割をすることとし、〇〇〇〇株式会社との間で、当社を吸収分割会社、〇〇〇〇株式会社を吸収分割承継会社（以下「承継会社」という。）とする吸収分割契約を締結しました。当該会社分割に関し、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第2条第2項の規定に基づき、下記のとおり通知します。

## 記

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第3号の事項

- 1 承継会社に承継される事業の概要  
当社の〇〇部門に関する事業

範囲を明示するだけでは労働者の氏名が明らかにならない場合には、当該労働者の氏名を通知します。

施行規則第3条  
第2号の事項

- 2 労働契約が承継会社に承継される労働者の範囲  
当社の〇〇部門に関する事業に従事している労働者

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第4号の事項

- 3 会社分割がその効力を生ずる日（以下「効力発生日」という。）以後における商号、住所、事業内容及び雇用予定労働者数

	当 社	承継会社
商号	株式会社〇〇〇〇	〇〇〇〇株式会社
住所	東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号	東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号
事業内容	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等
雇用予定労働者数	〇人	〇人

(平成〇年〇月〇日現在)

雇用予定労働者数は、効力発生日以後に雇用することを予定している全労働者数（正社員に限らず、短時間労働者等や新規に雇用される労働者も含む。）を記載します。

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第5号の事項

- 4 効力発生日  
平成〇年〇月〇日

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第7号の事項

- 5 効力発生日以後における債務の履行の見込みに関する事項  
当社及び承継会社は、効力発生日以後における債務の履行の見込みについて問題がありません

このほか、会社法の規定に基づいて事前開示する債務の履行の見込みに関する事項の要旨等を記載することも考えられます。

法第2条第2項  
の事項

- 6 労働協約を承継する旨の吸収分割契約における定めの有無  
当社と承継会社との間で締結した吸収分割契約には、貴労働組合と締結している労働協約を承継会社が承継する旨の定めが あります／ありません

施行規則第3条  
第3号の事項

- 7 労働協約を承継する旨の吸収分割契約における定めの内容（定めがある場合のみ）  
・ 貴労働組合に対し貸与している組合事務所100平方メートルのうち、40平方メートル分の貸与義務を分割会社に残し、60平方メートル分の貸与義務を承継会社に承継すること

定めがある場合のみ、その内容の要旨を通知します。

## 【参考様式4】労働組合への通知(新設分割の場合)

平成〇〇年〇月〇日

## 会社分割に伴う労働協約の承継に関する通知

〇〇労働組合 御中

株式会社〇〇〇〇

人事部長〇〇〇〇

当社は、会社分割をすることとし、当社を新設分割会社、〇〇〇〇株式会社を新設分割設立会社（以下「設立会社」という。）とする新設分割計画を締結しました。当該会社分割に関し、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第2条第2項の規定に基づき、下記のとおり通知します。

記

範囲を明示するだけでは労働者の氏名が明らかにならない場合には、当該労働者の氏名を通知します。

分割計画では所在地を定めることとなっていることによりますが、〇〇 〇丁目〇番〇号まで通知が可能であるときは、これを通知することも差し支えないと考えられます。

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第3号の事項

## 1 設立会社に承継される事業の概要

当社の〇〇部門に関する事業

施行規則第3条  
第2号の事項

## 2 労働契約が設立会社に承継される労働者の範囲

当社の〇〇部門に関する事業に従事している労働者

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第4号の事項

## 3 会社分割がその効力を生ずる日（以下「効力発生日」という。）以後における商号、住所・所在地、事業内容及び雇用予定労働者数

	当 社	設立会社
商号	株式会社〇〇〇〇	〇〇〇〇株式会社
住所・所在地	東京都〇〇区〇〇 〇丁目〇番〇号	東京都〇〇区
事業内容	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等	〇〇に関する事業、〇〇に関する事業及び〇〇に関する事業 等
雇用予定労働者数	〇人	〇人

(平成〇年〇月〇日現在)

雇用予定労働者数は、効力発生日以後に雇用することを予定している全労働者数（正社員に限らず、短時間労働者等や新規に雇用される労働者も含む。）を記載します。

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第5号の事項

## 4 効力発生日

平成〇年〇月〇日

施行規則第3条  
第1号→同第1  
条第7号の事項

## 5 効力発生日以後における債務の履行の見込みに関する事項

当社及び設立会社は、効力発生日以後における債務の履行の見込みについて問題がありません

このほか、会社法の規定に基づいて事前開示する債務の履行の見込みに関する事項の要旨等を記載することも考えられます。

法第2条第2項  
の事項

## 6 労働協約を承継する旨の新設分割計画における定めの有無

当社が作成した新設分割計画には、貴労働組合と締結している労働協約を設立会社が承継する旨の定めが あります／ありません

施行規則第3条  
第3号の事項

## 7 労働協約を承継する旨の新設分割計画における定めの内容（定めがある場合のみ）

- 貴労働組合に対し貸与している組合事務所100平方メートルのうち、40平方メートル分の貸与義務を分割会社に残し、60平方メートル分の貸与義務を設立会社に承継すること

定めがある場合のみ、その内容の要旨を通知します。

## 【参考様式5】分割会社への異議申出書の例

平成〇年〇月〇日

## 会社分割に伴う労働契約の承継に関する異議の申出

株式会社〇〇〇〇 人事部 御中

株式会社 〇〇〇〇  
〇〇部 〇〇課  
〇〇〇〇（氏名）

## 承継される事業に主として従事しているが、承継会社等に労働契約が承継されない場合

私は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律第4条第1項の規定に基づき、労働契約が承継会社等に承継されないことについて、異議を申し出ます。

## 承継される事業に主として従事していないが、承継会社等に労働契約が承継される場合

私は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律第5条第1項の規定に基づき、労働契約が承継会社等に承継されることについて、異議を申し出ます。

なお、私は、承継される事業に主として従事していないものと考えています。

法第5条第1項の異議申出を行う場合は、法第4条第1項の場合と異なり、分割会社が当該労働者を「承継される事業に主として従事する」と判断する一方で、労働者は「承継される事業に主として従事していない」と判断している場合があります。このときは、まずその判断の相違を解消することが急務であるので、労働者は以上の旨を明記することが適当と考えられます。

## 【付録5】

## 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

(平成十二年労働省告示第百二十七号)

## 第1 趣旨

この指針は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第8条（農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第70条の6第2項及び医療法（昭和23年法律第205号）第62条において準用する場合を含む。）の規定により、法第2条第1項の分割（以下「会社分割」という。）をする同条第2項の会社（以下「分割会社」という。）及び同条第1項の承継会社等（以下「承継会社等」という。）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に関し、その適切な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

## 第2 分割会社及び承継会社等が講ずべき措置等

## 1 労働者及び労働組合に対する通知に関する事項

## (1) 通知の時期

法第2条第1項及び第2項の労働者又は労働組合への通知は、次に掲げる会社法（平成17年法律第86号）に規定する日のうち、株式会社にあつては、イ又はロのいずれか早い日と同じ日に、合同会社にあつては、ハと同じ日に行われることが望ましいこと。

イ 吸収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

ロ 株主総会を招集する通知を発する日

ハ 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

なお、法第2条第1項及び第2項の通知を郵便等により行う場合は、民法（明治29年法律第89号）第97条第1項により、相手方に到達した時からその効力を生ずるものであるため、法第2条第3項に規定する通知期限日までに当該労働者又は労働組合に到達する必要があること。この場合において、法第4条第2項（第5条第2項において準用する場合を含む。）の「通知がされた日」とは、「通知が相手方に到達した日」をいうものであること。

## (2) 通知を行う労働者の範囲

分割会社が法第2条第1項の規定により通知を行う労働者は、当該分割会社が雇用する労働者（いわゆる正社員に限らず、短時間労働者等を含む。）のうち、承継会社等に承継される事業（以下「承継される事業」という。）に主として従事する労働者及び当該労働者以外

の労働者であって法第2条第1項の分割契約等（以下「分割契約等」という。）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等が承継する旨の定めがあるものであること。

なお、承継される事業に主として従事する労働者であって分割契約等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがないもの及び承継される事業に主として従事する労働者以外の労働者であって分割契約等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等が承継する旨の定めがあるものについては、法第4条第1項及び第5条第1項の規定に基づき、当該分割会社に対して異議を申し出る機会が与えられていること。

### (3) 通知を行う労働組合の範囲

分割会社が法第2条第2項の規定により通知を行う労働組合は、当該分割会社との間で労働協約を締結している労働組合であること。労働組合の組合員が当該分割会社との間で労働契約を締結している場合には、当該分割会社は、当該労働組合との間で労働協約を締結していない場合であっても、当該労働組合に対し、法第2条第2項の規定の例により通知を行うことが望ましいこと。

## 2 労働契約の承継に関して講ずべき措置等

### (1) 分割契約等に定める方法等に関する事項

会社法の規定に基づき分割会社から承継会社等に承継される労働契約を分割契約等に定める場合には、当該承継される労働契約に係る労働者のすべての氏名が特定できることが必要であること。当該承継される労働契約に係る労働者のすべての氏名が特定できるときには、分割会社の特定の事業場を明示して、当該事業場のすべての労働者又は特定の者を除くすべての労働者に係る労働契約が当該承継される労働契約である旨を分割契約等に定めることができること。

### (2) 労働者による異議の申出に関する事項

#### イ 申出の内容等

法第4条第1項の異議の申出については、当該労働者は、当該労働者の氏名及び当該労働者に係る労働契約が当該承継会社等に承継されないことについて反対である旨を書面に記載して、同条第3項の異議申出期限日までに当該分割会社が指定する異議の申出先に通知すれば足りること。

法第5条第1項の異議の申出については、当該労働者は、当該労働者の氏名、当該労働者が法第2条第1項第2号に掲げる労働者に該当する旨及び当該労働者に係る労働契約が

当該承継会社等に承継されることについて反対である旨を書面に記載して、法第5条第1項の異議申出期限日までに当該分割会社が指定する異議の申出先に通知すれば足りること。

ロ 異議申出期限日に関する留意事項

法第4条第1項又は第5条第1項の異議の申出を郵便等により行う場合は、民法第97条第1項の規定により、相手方に到達した時からその効力を生ずるものであるもので、法第4条第3項又は第5条第1項の異議申出期限日までに当該分割会社に到達する必要があること。

ハ 異議の申出に係る取扱い

分割会社は、法第4条第1項又は第5条第1項の異議の申出を行おうとする労働者に対しては、異議の申出が容易となるような異議の申出先の指定をするとともに、勤務時間中に異議の申出に必要な行為が行えるよう配慮すること。

また、分割会社及び承継会社等は、労働者が法第4条第1項又は第5条第1項の異議の申出を行おうとしていること又は行ったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

(3) 承継される事業に主として従事する労働者の範囲に関する事項

イ 承継される事業に主として従事する労働者に関する基本的な考え方

会社分割は、会社の事業に関して有する権利義務を単位としてなされるものであるが、法第2条第1項第1号の労働者に該当するか否かについては、承継会社等に承継される事業を単位として判断するものであること。その際、当該事業の解釈に当たっては、労働者の雇用及び職務を確保するといった法の労働者保護の趣旨を踏まえつつ、「一定の事業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」であることを基本とすること。

ロ 分割契約等を締結し、又は作成する日における判断

(イ) 分割契約等を締結し、又は作成する日において、承継される事業に専ら従事する労働者は、法第2条第1項第1号の労働者に該当するものであること。

(ロ) 労働者が承継される事業以外の事業にも従事している場合は、それぞれの事業に従事する時間、それぞれの事業における当該労働者の果たしている役割等を総合的に判断して当該労働者が当該承継される事業に主として従事しているか否かを決定するものであること。

(ハ) 総務、人事、経理、銀行業における資産運用等のいわゆる間接部門に従事する労働者であって、承継される事業のために専ら従事している労働者は、法第2条第1項第1号の労働者に該当するものであること。

労働者が、承継される事業以外の事業のためにも従事している場合は、上記（ロ）の例によって判断することができるときには、これによること。

労働者が、いずれの事業のために従事するのかの区別なくしていわゆる間接部門に従事している場合で、上記（ロ）の例によっては判断することができないときは、特段の事情のない限り、当該判断することができない労働者を除いた分割会社の雇用する労働者の過半数の労働者に係る労働契約が承継会社等に承継される場合に限り、当該労働者は、法第2条第1項第1号の労働者に該当するものであること。

ハ 分割契約等を締結し、又は作成する日で判断することが適当でない場合

(イ) 分割契約等を締結し、又は作成する日において承継される事業に主として従事する労働者であっても、分割会社が、研修命令、応援命令、一定の期間で終了する企画業務への従事命令等一時的に当該承継される事業に当該労働者を従事させた場合であって、当該命令による業務が終了した場合には当該承継される事業に主として従事しないこととなることが明らかであるものは、法第2条第1項第1号の労働者に該当しないものであること。

また、育児等のために承継される事業からの配置転換を希望する労働者等であって分割契約等を締結し、又は作成する日以前の分割会社との間の合意により当該日後に当該承継される事業に主として従事しないこととなることが明らかであるものは、法第2条第1項第1号の労働者に該当しないものであること。

(ロ) 分割契約等を締結し、又は作成する日前において承継される事業に主として従事していた労働者であって、分割会社による研修命令、応援命令、一定の期間で終了する企画業務への従事命令（出向命令を含む。）等によって分割契約等を締結し、又は作成する日では一時的に当該承継される事業以外の事業に主として従事することとなったもののうち、当該命令による業務が終了した場合には当該承継される事業に主として従事することとなることが明らかであるものは、法第2条第1項第1号の労働者に該当するものであること。

分割契約等を締結し、又は作成する日前において承継される事業に主として従事していた労働者であって、その後休業することとなり分割契約等を締結し、又は作成する日では当該承継される事業に主として従事しないこととなったもののうち、当該休業から復帰する場合は再度当該承継される事業に主として従事することとなることが明らかであるものは、法第2条第1項第1号の労働者に該当するものであること。

労働契約が成立している採用内定者、育児等のための配置転換希望者等分割契約等を

締結し、又は作成する日では承継される事業に主として従事していなかった労働者であっても、当該日後に当該承継される事業に主として従事することとなることが明らかであるものは、法第2条第1項第1号の労働者に該当するものであること。

(ハ) 過去の勤務の実態から判断してその労働契約が承継会社等に承継されるべき又は承継されないべきことが明らかな労働者に関し、分割会社が、合理的理由なく会社分割がその効力を生ずる日（以下「効力発生日」という。）以後に当該労働者を承継会社等又は分割会社から排除することを目的として、当該効力発生日前に配置転換等を意図的に行った場合における当該労働者が法第2条第1項第1号の労働者に該当するか否かの判断については、当該過去の勤務の実態に基づくべきものであること。

## ニ 分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合

法第2条第1項第1号の労働者に該当するか否かの判断に関し、労働者と分割会社との間で見解の相違があるときは、当該分割会社は、法第7条及び商法等の一部を改正する法律（平成12年法律第90号。以下「商法等改正法」という。）附則第5条並びに下記4により、当該労働者との間の協議等によって見解の相違の解消に努めるものとする。この場合においては、次のことに留意すべきであること。なお、この協議等によっても見解の相違が解消しない場合においては、裁判によって解決を図ることができること。

(イ) 承継される事業に主として従事する労働者であって、分割契約等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがないものが、法第2条第1項の通知を適法に受けなかった場合（当該分割会社が当該労働者を当該承継される事業に主として従事していないものとして取り扱い、当該通知をしなかった場合のほか、意図的に当該通知をしなかった場合を含む。）は、当該労働者は、当該効力発生日以後においても、当該承継会社等に対してその雇用する労働者たる地位の保全又は確認を求めることができ、また、当該分割会社に対してその雇用する労働者ではないことの確認を求めることができるものであること。

(ロ) 承継される事業に主として従事しない労働者であって分割契約等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがあるものが法第5条第1項の異議の申出をした場合において、当該分割会社が当該労働者を当該承継される事業に主として従事しているため当該労働者に係る労働契約を承継会社等に承継させたものとして取り扱うときは、当該労働者は、当該効力発生日以後においても、当該分割会社に対してその雇用する労働者たる地位の保全又は確認を求めることができ、また、当該承継会社等に対してその雇用する労働者ではないことの確認を求めることがで

きるものであること。承継される事業に主として従事しない労働者であって分割契約等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがあるにもかかわらず、法第2条第1項の通知を適法に受けなかった場合もこれに準ずるものであること。

#### ホ その他の留意事項

(イ) 分割会社は、不当労働行為の意図をもって効力発生日以後における分割会社又は承継会社等から当該労働者を排除する等の違法な目的のために、当該効力発生日前に配置転換等を行ってはならず、このような配置転換等は無効となるものであること。

(ロ) 承継される事業に全く従事していない労働者についても、会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節並びに法が適用され、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約を分割会社から承継会社等に承継させる場合には、当該労働者は法第2条第1項第2号の労働者に該当するため、同項の通知が必要であること。当該労働者が労働契約を当該承継会社等に承継されることについて反対であるときは、法第5条第1項の異議の申出ができること。会社分割の手続によらずに当該労働者の労働契約を承継会社等に承継させる場合には、民法第625条第1項が適用され、当該労働者の個別の承諾を得る必要があること。

(ハ) 労働契約のみ承継する会社分割の場合も、承継される労働者に対して上記(ロ)と同様の取扱いがされること。

#### (4) 労働条件等に関する事項

##### イ 基本原則

##### (イ) 維持される労働条件

会社法の規定に基づき承継会社等に承継された労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件は、そのまま維持されるものであること。

この場合において、労働協約、就業規則又は労働契約に規定されている労働条件のほか、確立された労働慣行であって分割会社と労働者との間で黙示の合意が成立したもの又は民法第92条の慣習が成立していると認められるもののうち労働者の待遇に関する部分についても、労働契約の内容である労働条件として維持されるものであること。

また、年次有給休暇の日数、退職金額等の算定、永年勤続表彰資格等に係る勤続年数については、分割会社におけるものが通算されるものであること。

住宅の貸与制度、社内住宅融資制度等の福利厚生に関するものについても、労働協約

又は就業規則に規定され制度化されているもの等分割会社と労働者との間の権利義務の内容となっていると認められるものについては、労働契約の内容である労働条件として維持されるものであること。この場合において、その内容によって承継会社等において同一の内容のまま引き継ぐことが困難な福利厚生については、当該分割会社は、当該労働者等に対し、効力発生日以後における取扱いについて情報提供を行うとともに、法第7条及び商法等改正法附則第5条並びに下記4により、代替措置等を含め当該労働者との間の協議等を行い、妥当な解決を図るべきものであること。

なお、外部拠出制の企業年金に係る退職年金で、事業主と金融機関等との間で締結される退職年金契約に基づき労働者に支払われるものについては、当該退職年金の内容である給付の要件、水準等が労働協約又は就業規則に規定される等、その受給権が労働契約の内容となっている場合には、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される労働者の受給権は、労働条件として維持されるものであること。

(ロ) 会社分割を理由とする労働条件の不利益変更等

労働契約の内容である労働条件の変更については、労働組合法（昭和24年法律第174号）及び労働契約法（平成19年法律第128号）における労使間の合意を必要とすることとされていることから、会社分割の際には、会社は会社分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行ってはならず、また、会社分割の前後において労働条件の変更を行う場合にも、労働契約法第10条の要件を満たす就業規則の合理的な変更による場合を除き、労使間の合意によることなく労働条件を不利益に変更することはできないこと。

(ハ) 会社分割を理由とする解雇等

普通解雇や整理解雇については、労働契約法第16条の規定が定められているとともに、判例法理が確立しており、会社は、これらに反する会社分割のみを理由とする解雇を行ってはならないこと。

また、分割会社の債務の履行の見込みがない事業とともに労働者を承継する場合、債務の履行の見込みがない事業に引き続き雇用する場合その他特定の労働者を解雇する目的で会社制度を濫用した場合等には、いわゆる法人格否認の法理及びいわゆる公序良俗違反の法理等の適用があり得ること、また、労働組合の組合員に対する不利益な取扱いをした場合には、不当労働行為として救済され得ることに留意すべきであること。

ロ 恩恵的性格を有する福利厚生に関する留意事項

上記イ（イ）のとおり、分割会社と労働者との間の権利義務の内容となっていると認められる福利厚生については、労働契約の内容である労働条件として維持されるものである

が、このような性格を有しない恩恵的性格を有するものについては、当該分割会社は、当該労働者等に対し、効力発生日以後における取扱いについて情報提供を行うとともに、法第7条及び商法等改正法附則第5条並びに下記4により、当該労働者等との間の協議等を行い、妥当な解決を図るべきものであること。

#### ハ 法律により要件が定められている福利厚生に関する留意事項

確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）第2章第3節の規定に基づく企業年金基金、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号。以下「平成25年厚生年金等改正法」という。）附則第3条第12号に規定する厚生年金基金、健康保険法（大正11年法律第70号）第2章第3節の規定に基づく健康保険組合、勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）第6条の金融機関等、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第6章の規定に基づく独立行政法人勤労者退職金共済機構等分割会社以外の第三者が、各法令の規定に従い福利厚生の全部又は一部を実施している場合においては、効力発生日以後における当該福利厚生の取扱いについては、会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節並びに法の規定によるもののほか、各法令の規定に従った取扱いが必要であるため、当該分割会社は、次のことに留意して、労働者等に対し、当該効力発生日以後における取扱いについて情報提供を行うとともに、法第7条及び商法等改正法附則第5条並びに下記4により、当該労働者等との間の協議等を行い、妥当な解決を図るべきものであること。

##### （イ） 基金型企業年金

確定給付企業年金の加入者に必要な給付を行うことを目的として設立された企業年金基金（以下この（イ）において「基金」という。）は、確定給付企業年金法第2章第3節の規定に基づき任意に設立される法人であり、会社分割がされても、当然には分割会社の雇用する労働者を加入員とする基金から承継会社等の雇用する労働者を加入員とする基金に変更されるものではないこと。

この場合において、基金の加入員たる分割会社の雇用する労働者であってその労働契約が承継会社等に承継されたものに対する基金が支給する年金又は一時金たる給付を継続する方法としては次のようなものがあるが、基金に係る権利義務の移転又は基金の合併等が必要なため、主務大臣の認可が必要となるものであること。

##### a 吸収分割の場合

###### （a） 承継会社に基金がある場合

分割会社に係る基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を会社法第2

条第29号の規定による吸収分割（以下「吸収分割」という。）によって事業を承継する会社（以下「承継会社」という。）に係る基金に移転させる方法又は分割会社に係る基金と承継会社に係る基金が合併する方法

(b) 承継会社に基金がない場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、承継会社を当該基金の実施事業所に追加する方法又はその労働契約が承継会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金を分割し、承継会社を実施事業所とする基金を新たに設立する方法

b 新設分割の場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、会社法第2条第30号の規定による新設分割（以下「新設分割」という。）によって設立する会社（以下「設立会社」という。）を当該基金の実施事業所に追加する方法又はその労働契約が設立会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金を分割し、設立会社を実施事業所とする基金を新たに設立する方法

なお、確定給付企業年金のうち規約型企業年金については、分割会社以外の第三者がその全部又は一部を実施している場合に該当せず、当該規約型企業年金の内容である給付の要件、水準等を規定する規約が労働協約に該当する等その給付の支給に関する権利義務が労働契約の内容となっている場合には、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される労働者の給付に関する権利は、労働条件として維持されるものであること。

また、承継会社が厚生年金基金を設立している場合には、分割会社に係る確定給付企業年金の加入者の年金給付等の支給に関する権利義務を当該厚生年金基金に移転することが可能であること。

(ロ) 厚生年金基金

厚生年金基金は、平成25年厚生年金等改正法第1条の規定による改正前の厚生年金保険法第9章第1節の規定に基づき、任意に設立され、平成25年厚生年金等改正法附則第4条の規定によりなお存続するものとされた法人又は平成25年厚生年金等改正法附則第6条の規定により平成25年厚生年金等改正法第1条の規定による改正前の厚生年金保険法第111条第1項の認可の申請についての認可の処分についてなお従前の例によるものとされ、設立された法人であり、基本的には上記(イ)の基金型企業年金の場合と同様の対応となるが、平成25年厚生年金等改正法の施行により、平成26年4月1日以降厚生年金基金の新設はできなくなったため、厚生年金基金の加入員たる分割会社の雇用する

労働者であってその労働契約が承継会社等に承継されたものに対する厚生年金基金が支給する年金又は一時金たる給付を継続する方法としては、規約の変更による方法のみ可能であること。

なお、承継会社が企業年金基金を設立している場合には、分割会社に係る厚生年金基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を当該企業年金基金に移転することが可能であること。

#### (ハ) 健康保険組合

健康保険組合は、健康保険法第2章第3節の規定に基づき対象事業所を基礎として任意に設立される法人であり、基本的には上記（イ）の基金型企業年金の場合と同様の対応となること。

#### (ニ) 財産形成貯蓄契約等

財産形成貯蓄契約等（財産形成貯蓄契約、財産形成年金貯蓄契約及び財産形成住宅貯蓄契約をいう。以下同じ。）は、勤労者と金融機関等が当該勤労者の財産形成に関し締結する契約であり、その契約の締結の際勤労者は、勤労者財産形成促進法第6条第1項第1号ハ等により事業主と賃金控除及び払込代行について契約を締結するものとされており、当該契約は、労働契約の内容である労働条件として維持されるものであること。したがって、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される場合、当該契約に基づく賃金控除及び払込代行を行う義務も承継会社等に承継されることとなるため、当該承継される労働契約に係る労働者は、当該財産形成貯蓄契約等を存続させることができるものであること。なお、この場合、当該承継会社等の事業場において労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項の労使協定があることが必要となるものであること。また、承継会社等は金融機関等との間で所定の手続を行う必要があること。

#### (ホ) 中小企業退職金共済契約

中小企業退職金共済契約は、中小企業退職金共済法第2章の規定に基づき、中小企業者（共済契約者）が、各従業員（被共済者）につき、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）と締結する契約であり、当該中小企業者が機構に掛金を納付し、機構が当該従業員に対し退職金を支給することを内容とするものであること。また、当該従業員が機構から退職金の支給を受けることは、当該中小企業者と当該従業員との間の権利義務の内容となっていると認められ、労働契約の内容である労働条件として維持されるものであること。また、会社分割により事業主が異なることとなった場合であっても、当該会社分割によって労働契約が分割会社から承継会社等に承継される従

業員について、共済契約が継続しているものとして取り扱うこととなるものであること。  
 なお、この場合、承継会社等は機構との間で所定の手続を行う必要があること。

#### (5) 転籍合意等と法律上の手続との関係

##### イ 転籍合意による承継

分割会社は、承継される事業に主として従事する労働者について、会社分割の対象とすることなくいわゆる転籍合意によって、承継会社等に転籍させる場合には、当該労働者に対して、次に掲げる事項に留意すべきであること。

(イ) 法第2条第1項及び第2項の通知並びに商法等改正法附則第5条で義務付けられた協議等の手続は省略できないこと。

(ロ) 分割契約等に承継会社等が当該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は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件はそのまま維持されること及び当該労働者の労働契約を承継する旨の定めがない場合には、法第4条第1項の異議の申出をすることができることを当該労働者に対し説明すべきこと。

(ハ) 当該労働者が、分割契約等に承継会社等が当該労働者の労働契約を承継する旨の定めのないことにつき、法第4条第1項の異議の申出をした場合には、同条第4項の規定に基づき、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約が、その内容である労働条件を維持したまま承継会社等に承継されるため、これに反する転籍合意部分は、その効力がないものとされること。

##### ロ 出向

承継される事業に主として従事する労働者が、分割会社との労働契約を維持したまま、承継会社等との間で新たに労働契約を締結する出向の場合であっても、法第2条第1項及び第2項の通知並びに商法等改正法附則第5条で義務付けられた協議等の手続が必要であることに留意すべきであること。

### 3 労働協約の承継に関して講ずべき措置等

#### (1) 分割会社と労働組合との間の合意に関する事項

##### イ 合意の時期

法第6条第2項の分割会社と労働組合との間の合意については、分割契約等の締結前又は作成前にあらかじめ労使間で協議をすることにより合意しておくことが望ましいこと。

##### ロ 労働協約の取扱い

(イ) 法第6条第2項の合意がある場合の取扱い

会社法及び法第6条第1項の規定に基づき労働協約を分割会社から承継会社等に承継させる旨が分割契約等に定められた場合であって、労働組合法第16条の基準以外の部分に関する法第6条第2項の合意がなされたときは、当該合意に係る部分に限り、当該労働協約は、当該効力発生日に、分割会社から承継会社等に承継されるものであること。

法第6条第2項の合意は、労働組合法第16条の基準以外の部分の全部又は一部の承継について行うことができるものであること。例えば、「「会社は、労働組合に対し100平方メートルの規模の組合事務所を貸与する。」という労働協約の内容のうち40平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については当該会社に残し、残り60平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については承継会社に承継させる。」という内容の分割契約等の定め及び合意も可能であること。

(ロ) 法第6条第2項の合意がない場合の取扱い

労働組合法第16条の基準以外の部分に関する法第6条第2項の合意がないときは、当該部分に関しては、法第6条第3項の規定により、分割会社は、効力発生日以後も労働協約の当事者たる地位にとどまり、当該労働組合の組合員に係る労働契約が承継会社等に承継されるときは、当該承継会社等は、当該労働協約と同一の内容を有する労働協約の当事者たる地位に立つこととなるものであること。この場合、当該承継会社等には、当該労働協約に係る権利義務関係の本旨に従った権利又は義務が生じることとなるものであること。

(ハ) 労働組合法第16条の基準に関する部分の取扱い

労働組合法第16条の基準に関する部分については、会社法及び法第6条第1項の規定に基づき労働協約を分割会社から承継会社等に承継させる旨が分割契約等に定められた場合であっても定められなかった場合であっても、法第6条第3項の規定により、当該分割会社は、当該効力発生日以後もなお当該労働協約の当事者たる地位にとどまり、当該労働組合の組合員に係る労働契約が承継会社等に承継されるときは、当該承継会社等は、当該労働協約と同一の内容を有する労働協約の当事者たる地位に立つこととなるものであること。

(2) 承継会社における既存の労働協約との関係

労働協約は使用者と労働組合との間で締結されるものであることから、一の会社にその所属する労働組合が異なる労働者が勤務している場合には、同一の事項に関し、各労働組合ごとに内容の異なる労働協約が締結され、併存する場合もあり得るものであること。

したがって、吸収分割の場合であって、法第6条第3項の規定により分割会社との間で締

結されている労働協約と同一の内容の労働協約が承継会社と当該労働組合との間で締結されたものとみなされるときは、当該承継会社が同一の事項に関して複数の労働組合と内容の異なる労働協約を締結したこととなるため、同種の労働者の中で労働条件が異なることは起こり得ること。

### (3) 組織要件が効力発生要件とされている労使協定等

#### イ 労働組合法第17条の一般的拘束力等

労働組合法第17条の一般的拘束力については、その要件として、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」でなければならないこととされており、効力発生日前に分割会社の工場事業場において労働組合法第17条が適用されていた場合であっても、当該会社分割の際に当該要件を満たさなくなった分割会社又は承継会社等の工場事業場においては、労働組合法第17条は適用されないこと。

労働組合法第7条第1号ただし書のいわゆるジョブ制に係る労働協約についても同様であること。

#### ロ 労働基準法上の労使協定

労働基準法第24条、第36条等の労使協定については、民事上の権利義務を定めるものではないため、分割会社が分割契約等に定めることにより承継会社等に承継させる対象とはならないものであること。これらの労使協定については、会社分割の前後で事業場の同一性が認められる場合には、引き続き有効であると解され得るものであること。事業場の同一性が失われた場合は、該当する労働基準法上の免罰効が失われることから、当該効力発生日以後に再度、それぞれの規定に基づいて労使協定を締結し届出をする必要があるものであること。

## 4 労働者の理解と協力に関する事項

### (1) 商法等改正法附則第5条の協議等

#### イ 労働者との事前の協議

商法等改正法附則第5条の規定により、分割会社は、法第2条第1項の規定による通知をすべき日（以下「通知期限日」という。）までに、承継される事業に従事している労働者及び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等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等が承継する旨の定めがあるものと、会社分割に伴う労働契約の承継に関して協議をするものとされていること。

分割会社は、当該労働者に対し、当該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、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、当該労働者が法第2条第1項第1号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継するとした場合又は承継しないとした場合の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について協議をするものとされていること。

分割会社は、事業を構成するに至らない権利義務の分割の場合において、分割契約等に労働契約の承継の定めのない労働者のうち、当該権利義務の分割が当該労働者の職務の内容等に影響しうるものに対しては、法第7条の労働者の理解と協力を得る努力とは別に、職務の内容等の変更があればその説明を行う等、一定の情報を提供することが望ましいこと。

#### ロ 法第7条の労働者の理解と協力を得る努力との関係

当該協議は、承継される事業に従事する個別労働者の保護のための手続であるのに対し、法第7条の労働者の理解と協力を得る努力は、下記(2)のとおり、会社分割に際し分割会社に勤務する労働者全体の理解と協力を得るためのものであって、実施時期、対象労働者の範囲、対象事項の範囲、手続等に違いがあるものであること。

#### ハ 協議に当たっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定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、分割会社は、当該労働組合と誠実に協議をするものとされていること。

#### ニ 労働組合法上の団体交渉権との関係

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、分割会社は、当該協議が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

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、分割会社は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないものとされていること。

#### ホ 協議開始時期

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ものとされていること。

#### ヘ 会社分割の無効の原因となる協議義務違反等

商法等改正法附則第5条で義務付けられた協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得るとされていることに留意すべきであること。

また、最高裁判所の判例において、商法等改正法附則第5条で義務付けられた協議が全く行われなかった場合又は協議が行われた場合であっても著しく不十分であるため、法が当該協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、法第2条第1項第1号に掲げる労働者は法第3条に定める労働契約の承継の効力を個別に争うことができるとされていることに留意すべきであること。

## (2) 法第7条の労働者の理解と協力を得る努力

### イ 内容

分割会社は、法第7条の規定に基づき、当該会社分割に当たり、そのすべての事業場において、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとする。

「その他これに準ずる方法」としては、名称のいかんを問わず、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るものであること。

### ロ 対象事項

分割会社はその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあること。

(イ) 会社分割をする背景及び理由

(ロ) 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

(ハ) 労働者が法第2条第1項第1号に掲げる労働者に該当するか否かの判断基準

(ニ) 法第6条の労働協約の承継に関する事項

(ホ) 会社分割に当たり、分割会社又は承継会社等と関係労働組合又は労働者との間に生じた労働関係上の問題を解決するための手続

### ハ 労働組合法上の団体交渉権等

労働組合は、使用者との間で団体交渉を行う権利を有するが、団体交渉に応ずべき使用者の判断に当たっては、最高裁判所の判例において、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものである」が、雇用主以外の事業主であっても、「その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には、その限りにおいて」、使用者に当たると解され

ていること等これまでの裁判例等の蓄積があることに留意すべきであること。

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、分割会社は、法第7条の手續が行われていることをもって労働組合による当該会社分割に係る適法な団体交渉の申入れを拒否できないものであること。

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、分割会社は、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないものとされていること。

## ニ 開始時期等

法第7条の手續は、遅くとも商法等改正法附則第5条の規定に基づく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ものであること。

## ホ その他の留意事項

労働組合法上の不当労働行為責任及び使用者の地位が会社分割に伴い、分割会社から承継会社等に承継されるとする裁判例や中央労働委員会の命令があることに留意すべきであること。

## 5 その他

### (1) 安全衛生委員会等従業員代表を構成員とする法律上の組織に関する事項

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第19条の安全衛生委員会等法令上企業又は事業場規模が設置要件となっている委員会等については、効力発生日以後に設置要件を満たさなくなった場合であっても、分割会社及び承継会社等において当該効力発生日前と同様の委員会等を設置することが望ましいこと。

### (2) 派遣労働者の取扱い

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）の規定に従い派遣労働者が分割会社に派遣されている場合であって、当該派遣労働者に係る労働者派遣契約が当該分割会社から承継会社等に承継されたときには、当該承継会社等が派遣先の地位を承継することとなることから、同法第40条の2、第40条の3等の派遣労働者を受け入れる期間に係る規定の適用に当たっては、当該期間は、効力発生日前の分割会社における期間も通算して算定されるものであること。

### (3) 船員の取扱い

船員法（昭和22年法律第100号）の規定による労使協定及び船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和42年法律第61号）第11条の安全衛生委員会についても、労働基準法上の労使協定及び労働安全衛生法上の安全衛生委員会に関する取扱いと同様の取扱いをすること。

### (4) 雇用の安定

分割会社及び承継会社等は、効力発生日以後における労働者の雇用の安定を図るよう努めること。

### 第3 農業協同組合法に規定する新設分割についての準用

第1及び第2（2の（4）のハの（イ）のa及び3の（2）を除く。）の規定は、農業協同組合法第70条の3第1項に規定する新設分割について準用する。この場合において、これらの規定中「会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節」とあるのは「農業協同組合法第70条の2から第70条の8までの規定」と、これらの規定（第2の4の（1）の後段を除く。）中「商法等改正法附則第5条」とあるのは「農業協同組合法第70条の6第1項」と、これらの規定（第1及び第2の2の（4）のハの（ホ）並びに同4の（2）のホを除く。）中「分割会社」とあるのは「分割組合」と、「承継会社等」とあるのは「設立組合」と、「会社分割」とあるのは「新設分割」と、これらの規定（第2の1の（1）のイ及び第2の1の（2）を除く。）中「分割契約等」とあるのは、「分割計画」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第1	会社分割に伴う労働契約の承継等に 関する法律（以下「法」という。）第70条の6第2項において準用する会社分割 8条（農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第70条の6第2項及び医療 法（昭和23年法律第205号）第62条に おいて準用する場合を含む。）	農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第 70条の6第2項において準用する会社分割 に伴う労働契約の承継等に関する法律（以 下「法」という。）第8条
	法第2条第1項の分割（以下「会社分 割	農業協同組合法第70条の3第1項に規定す る新設分割（以下「新設分割
	同条第2項の会社（以下「分割会社	同法第10条第2項に規定する出資組合（以 下「分割組合
	同条第1項の承継会社等（以下「承継 会社等	同法第70条の3第2項第1号に規定する新 設分割設立組合（以下「設立組合
	分割会社が	分割組合が
第2の1の （1）	会社法（平成17年法律第86号）	農業協同組合法
	株式会社にあつては、イ	イ
	日に、合同会社にあつては、ハと同じ 日に	日に

第2の1の (1)のイ	吸収分割契約等	農業協同組合法第70条の3第1項の新設分割計画（以下「分割計画」という。）
	法務省令	農林水産省令
	本店	主たる事務所
第2の1の (1)のロ	株主総会	総会
第2の1の (2)	法第2条第1項の分割契約等（以下「分割契約等」という。）	分割計画
	分割契約等に	分割計画に
第2の2の (1)	会社法	農業協同組合法
第2の2の (3)のイ	会社の	出資組合の
第2の2の (3)のロ及びハ	分割契約等を締結し、又は	分割計画を
第2の2の (3)のニ	商法等の一部を改正する法律（平成12年法律第90号。以下「商法等改正法」という。）附則第5条	農業協同組合法第70条の6第1項
第2の2の (4)のイの (イ)	会社法	農業協同組合法
第2の2の (4)のイの (ロ)	会社は	出資組合は
第2の2の (4)のイの (ハ)	会社は	出資組合は
	会社制度	農業協同組合制度
第2の2の (4)のハ	独立行政法人勤労者退職金共済機構	独立行政法人勤労者退職金共済機構、厚生年金保険制度及び農林漁業団体職員共済組

		合制度の統合を図るための農林漁業団体職員共済組合法等を廃止する等の法律（平成13年法律第101号。以下「平成13年統合法」という。）附則第25条第3項に規定する存続組合（以下「存続組合」という。）
第2の2の (4)のハの (イ)のb	会社法第2条第30号の規定による新設分割（以下「新設分割」という。）	設立組合
	によって設立する会社（以下「設立会社」という。）	
	設立会社に 設立会社を	設立組合に 設立組合を
第2の2の (4)のハの (ホ)	(ホ) 中小企業退職金共済契約 中小企業退職金共済契約は、中小企業退職金共済法第2章の規定に基づき、中小企業者（共済契約者）が、各従業員（被共済者）につき、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）と締結する契約であり、当該中小企業者が機構に掛金を納付し、機構が当該従業員に対し退職金を支給することを内容とするものであること。また、当該従業員が機構から退職金の支給を受けることは、当該中小企業者と当該従業員との間の権利義務の内容となっていると認められ、労働契約の内容である労働条件として維持されるものであること。また、会社分割により事業主が異なることとなった場合であっても、当該会社分割によって労働契約が分割会社から承継会社等に承継される従業員につ	(ホ) 中小企業退職金共済契約 中小企業退職金共済契約は、中小企業退職金共済法第2章の規定に基づき、中小企業者（共済契約者）が、各従業員（被共済者）につき、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）と締結する契約であり、当該中小企業者が機構に掛金を納付し、機構が当該従業員に対し退職金を支給することを内容とするものであること。また、当該従業員が機構から退職金の支給を受けることは、当該中小企業者と当該従業員との間の権利義務の内容となっていると認められ、労働契約の内容である労働条件として維持されるものであること。また、新設分割により事業主が異なることとなった場合であっても、当該新設分割によって労働契約が分割組合から設立組合に承継される従業員について、共済契約が継続しているものとして取り扱うこととなるものであること。なお、この場合、設

	<p>いて、共済契約が継続しているものと して取り扱うこととなるものである こと。なお、この場合、承継会社等は 機構との間で所定の手続を行う必要 があること。</p>	<p>立組合は機構との間で所定の手続を行う必 要があること。</p> <p>(へ) 特例年金給付 特例年金給付（平成13年統合法附則第25 条第4項に規定する特例年金給付をいう。 以下同じ。）は、旧農林共済組合（平成13 年統合法附則第2条第1項第7号に規定す る旧農林共済組合をいう。以下同じ。）の 行う年金給付等の厚生年金保険への統合に 伴い、統合前に拠出した掛金に対応する給 付のうち、職域年金相当部分について存続 組合が引き続き給付するものであり、特例 年金給付の額の算定に当たって旧農林共済 組合の組合員期間に厚生年金保険の被保険 者期間を合算する措置（以下「合算措置」 という。）の適用を受けるには、厚生年金 保険制度及び農林漁業団体職員共済組合制 度の統合を図るための農林漁業団体職員共 済組合法等を廃止する等の法律の施行に伴 う存続組合が支給する特例年金給付等に関 する政令（平成14年政令第45号）第5条第 2項の規定による農林水産大臣の指定を受 ける必要があること。このため、新設分割 がされた場合、設立組合の雇用する労働者 が合算措置の適用を受けるには、設立組合 が同項の規定による農林水産大臣の指定を 受ける必要があること。</p>
第2の3の (1)のイ	分割契約等の締結前又は	分割計画の
第2の3の	会社法	農業協同組合法
(1)のロの	会社は	農業協同組合は

(イ)	会社に	農業協同組合に
	については承継会社	については新設する農業協同組合
第2の3の (1)のロの (ハ)	会社法	農業協同組合法
第2の4の (1)のイ	会社の	出資組合の

#### 第4 医療法に規定する吸収分割及び新設分割の場合についての準用

第1及び第2の規定は、医療法第60条に規定する吸収分割及び同法第61条第1項に規定する新設分割について準用する。この場合において、これらの規定中「会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節」とあるのは「医療法第6章8節第2款の規定」と、これらの規定（第1及び第2の4の(2)のホを除く。）中「分割会社」とあるのは「分割医療法人」と、「承継会社等」とあるのは「承継医療法人等」と、「会社分割」とあるのは「医療法人分割」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第1	会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第8条（農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第70条の6第2項及び医療法（昭和23年法律第205号）第62条において準用する場合を含む。）	医療法（昭和23年法律第205号）において読み替えて準用する会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「法」という。）第8条
	法第2条第1項の分割（以下「会社分割	医療法第60条の吸収分割又は同法第61条第1項の新設分割（以下「医療法人分割
	同条第2項の会社（以下「分割会社	同法第60条の2第1号の吸収分割医療法人又は同法第61条の2第3号の新設分割医療法人（以下「分割医療法人
	同条第1項の承継会社等（以下「承継会社等	同法第60条の吸収分割承継医療法人又は同法第61条の2第1号の新設分割設立医療法人（以下「承継医療法人等
	分割会社が	分割医療法人が

第2の1の (1)	次に掲げる会社法（平成17年法律第86号）に規定する日のうち、株式会社にあつては、イ又はロのいずれか早い日と同じ日に、合同会社にあつては、ハと同じ日に行われることが望ましいこと。 イ 吸収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 ロ 株主総会を招集する通知を発する日 ハ 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	分割医療法人が、医療法第60条の5の規定による公告をし、又は判明している債権者に各別に催告する日と同じ日に行われることが望ましいこと。
第2の2の (1)	会社法	医療法
第2の2の (3)のイ	会社の	医療法人の
第2の2の (3)のニ	商法等の一部を改正する法律	医療法第62条において読み替えて準用する商法等の一部を改正する法律
第2の2の (4)のイの (イ)	会社法	医療法
第2の2の (4)のイの (ロ)	会社は	医療法人は
第2の2の	会社は	医療法人は

(4) のイの (ハ)		
	会社制度	医療法人制度
第2の2の	会社法第2条第29号	医療法第60条
(4) のハの (イ) のaの (a)	会社 (	医療法人 (
	承継会社	承継医療法人
第2の2の (4) のハの (イ) のaの (b)	承継会社	承継医療法人
第2の2の (4) のハの (イ) のb	会社法第2条第30号	医療法第61条
	会社 (	医療法人 (
	設立会社	設立医療法人
	承継会社が	承継医療法人が
第2の2の (4) のハの (ロ)	承継会社が	承継医療法人が
第2の3の (1) のロの (イ)	会社法	医療法
	会社は	医療法人は
	会社に	医療法人に
	については承継会社	については承継医療法人
第2の3の (1) のロの (ハ)	会社法	医療法
第2の3の (2)	承継会社	承継医療法人

	会社に	医療法人に
第2の3の (3)のイ	工場事業場において	事業場において
第2の4の (1)のイ	会社の	医療法人の

## 「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」の概要

事業譲渡等指針は事業譲渡・合併時における労働者保護のために  
会社等が留意すべき事項を規定しています！

～平成28年9月1日適用～

事業譲渡及び合併（以下「事業譲渡等」といいます。）は、それぞれ組織変動の一類型に位置付けられるものであり、事業譲渡については、その性質は特定承継であるため、労働契約の承継には承継される労働者の個別の承諾が必要です。他方、合併については、その性質は包括承継であるため、承継される労働者の労働契約はそのまま維持され、合併先の会社に承継されます。

これらの理由等から、事業譲渡等については、これまで労働者保護のための「法的措置」を講じていませんでしたが、こうした組織の変動は労働者の雇用や労働条件に大きな影響を与えることも少なくなく、特に事業譲渡については労使協議が一定程度行われているものの、労働契約の承継・不承継を巡り紛争に発展する事例も生じてきています。

このため、事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者全体及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及び労働者の保護に資するよう、今般、「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（以下「事業譲渡等指針」といいます。）」を策定しました。

関係者の方々は、労使協議や労使の相互理解の促進を図り、お互いの十分な理解と協力の下、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られるよう、以下の事項に留意してください。

○ 事業譲渡等指針の関係資料は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）上でご確認いただけます。

▶（ホームページ）ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労使関係 > 企業組織の再編（会社分割等）に伴う労使関係（労働契約の承継等）について

○ ご不明の点などがありましたら、厚生労働省 労働基準局 労働関係法課 法規第1係又は最寄りの都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局

## 目次

第1 趣旨	-----	P1
第2 事業譲渡に当たって留意すべき事項		
1 労働者との手続等に関する事項	-----	P2
(1) 労働契約の承継に関する基本原則		
(2) 承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項		
(3) 解雇に関して留意すべき事項		
(4) その他の留意事項		
2 労働組合等との手続等に関する事項	-----	P4
(1) 労働組合等との協議等に関して留意すべき事項		
(2) 団体交渉に関して留意すべき事項		
第3 合併に当たって留意すべき事項	-----	P5
(参考)		
・ 主な裁判例・命令	-----	P6
・ 事業譲渡等指針（全文）	-----	P11

## 第1 趣旨

事業譲渡等指針は、会社等※（会社その他の事業を行う者で、労働者を使用するものをいいます。以下同じ。）が、事業譲渡又は会社法第5編第2章及び第5章の規定による合併（吸収合併又は新設合併をいいます。以下同じ。）を行うに当たり、事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者全体及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及び労働者の保護に資するよう、会社等が留意すべき事項について定めたものです。

なお、これらの留意すべき事項のうち、事業譲渡に関する部分は、平成28年9月1日以降に事業譲渡契約が締結された場合における事業譲渡が対象となります。

※ 会社だけでなく、一般社団法人、一般財団法人等も含まれます。

## 第2 事業譲渡に当たって留意すべき事項

ここでは、会社等が事業譲渡に当たって留意すべき事項として、労働者との手続等に関する事項、労働組合等（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には当該労働組合・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をいいます。以下同じ。）との手続等に関する事項を規定しています。以下に事業譲渡に際する手続の流れについて整理していますので、まずは一連の流れを確認いただいた上で、各手続等の詳細をご確認ください。

### ☑ 労働者保護のための手続の流れ・概要

手続の流れ

#### 労働組合等との事前の協議

労働組合等との手続のうち、労働組合等との協議は、遅くとも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適当です。

#### 承継予定労働者との事前の協議

労働契約の承継を行うことを予定している労働者（以下「承継予定労働者」といいます。）との事前の協議は、承継予定労働者の真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて協議を行うことが適当です。

#### 労働契約の承継についての承継予定労働者の承諾



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、民法の規定により、承継予定労働者から承諾を得ることが必要です。

（※）次ページ参照

#### 事業譲渡の効力発生・労働契約の承継

## 1.労働者との手続等に関する事項

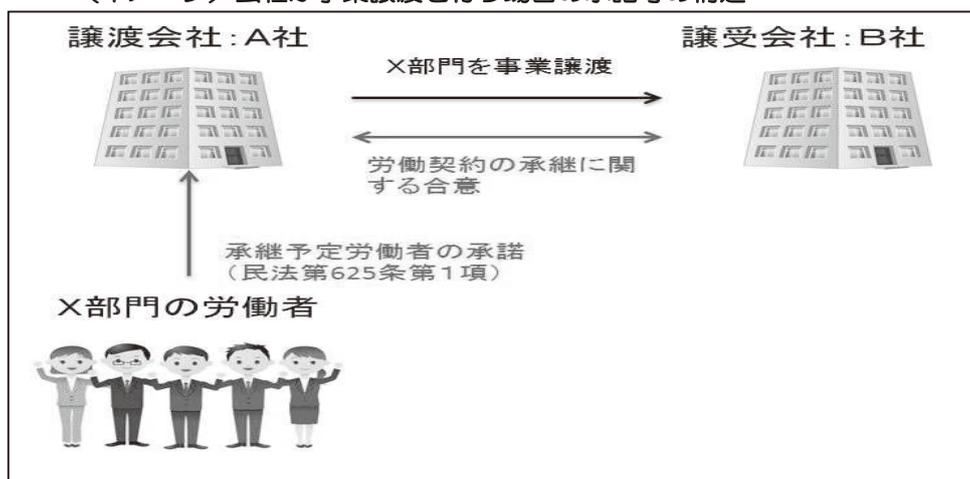
### (1) 労働契約の承継に関する基本原則

事業譲渡を行う会社等（以下「譲渡会社等」といいます。）は、承継予定労働者と譲渡会社等との間で締結している労働契約を、当該事業を譲り受ける会社等（以下「譲受会社等」といいます。）に承継させる場合には、承継予定労働者から民法第 625 条第 1 項の規定に基づく承諾を得る必要があります。

（参考）民法第 625 条（使用者の権利の譲渡の制限等）

第 1 項 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。

（イメージ）会社が事業譲渡を行う場合の承諾等の構造



### (2) 承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項

#### ① 承継予定労働者との事前の協議等

譲渡会社等は、承継予定労働者から承諾を得るに当たっては、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適当です。

- ☑ 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。）
- ☑ 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。）

なお、上記に掲げたものはあくまで例示であり、これらの他に説明すべき事項があれば、譲渡会社等は当該事項についても説明することが望まれます。

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ることに留意が必要です。

#### ② 協議に当たっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定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ることに留意が必要です。

### ③ 労働組合法上の団体交渉権との関係

事業譲渡に伴う労働者の労働条件等に関しても、労働組合法第6条の団体交渉権の対象事項になりますので、譲渡会社等は、承継予定労働者との事前の協議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することができないことに留意が必要です。

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当たらなければならないことに留意が必要です。

### ④ 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適当です。

### ⑤ 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項の規定に基づく意思表示の取消しがなされ得ることに留意が必要です。

(参考) 民法第96条(詐欺又は強迫)

第1項 詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる。

## (3) 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ないことに留意が必要です。

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条の規定により認められないことに留意が必要です。

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ることに留意が必要です。

(参考) 労働契約法第16条(解雇の無効)

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して、無効とする。

「整理解雇の4要件(4要素)」(累次の裁判例により確立)

- ① 経営上の事情により人員整理をする必要があること(人員削減の必要性)
- ② 解雇を回避するための努力を十分に行ったこと(解雇回避の努力)
- ③ 解雇対象者の人選が合理的であること(人選の合理性)
- ④ 対象労働者や労働組合に対し十分な説明と協議を行ったこと(手続の妥当性)

## (4) その他の留意事項

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扱い等の不当労働行為その他の法律に違反する取扱いを行ってはならないことに留意が必要です。

### 【参考となる裁判例等】

- ・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年2月27日判決）（→P6参照）  
吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平成21年9月16日命令）（→P6参照）

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ることに留意が必要です。

### 【参考となる裁判例等】

- ・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（会社法の制定により、「営業」から「事業」に用語の整理がなされています。）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年7月25日判決）（→P7参照）
- ・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年12月10日判決）（→P7参照）
- ・法人格否認の法理により雇用関係の責任を親会社に認めた事案として、第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平成19年10月26日判決）（→P8参照）
- ・従業員を個別に排除する目的で合意した不承継特約の合意を民法第90条（公序良俗違反の法理）違反として無効とし、承継合意のみを有効とした事案として、勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高裁平成17年5月31日判決）（→P8参照）

## 2. 労働組合等との手続等に関する事項

### （1）労働組合等との協議等に関して留意すべき事項

#### ① 労働組合等との事前の協議等

譲渡会社等は、事業譲渡に当たり、労働組合等との協議その他これに準ずる方法によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることが適当です。

「その他これに準ずる方法」としては、名称のいかんを問わず、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。

#### ② 協議の対象事項

譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、以下の事項等が考えられます。

- 事業譲渡を行う背景及び理由
- 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
- 承継予定労働者の範囲
- 労働協約の承継に関する事項

なお、上記に掲げたものはあくまで例示であり、これらの他に説明すべき事項があれば、譲渡会社等は当該事項についても説明することが望めます。

#### ③ 労働組合法上の団体交渉権との関係

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ないことに留意が必要です。

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当たらなければならないことに留意が必要です。

#### ④ 開始時期等

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適当です。

### (2) 団体交渉に関して留意すべき事項

団体交渉に必ず使用者の判断に当たっては、「最高裁判所の判例において、『一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものである』が、雇用主以外の事業主であっても、『その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には、その限りにおいて』使用者に当たると解されていること等、これまでの裁判例等の蓄積があること」に留意が必要です。

また、譲渡会社等が、団体交渉の申入れの時点から「近接した時期」に譲渡会社等の労働組合の「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」場合であれば、事業譲渡前であっても労働組合法上の使用者に該当するとされた命令例があることにも留意が必要です。

これらの使用者の判断については、個々の事例での判断となりますが、以下の裁判例を参考にしてください。

#### 【参考となる裁判例等】

- 雇用主以外の事業主であっても、労働組合法上の使用者にあたることとされた事案として、朝日放送事件（最高裁第3小法廷平成7年2月28日 判決）（→P9参照）
- 譲渡会社が、事業譲渡前でも労働組合法上の使用者に該当するとされた事案として、盛岡観山荘病院 不当労働行為再審査事件（中労委平成20年2月20日 命令）（→P9参照）

## 第3 合併に当たって留意すべき事項

合併における権利義務の承継の性質は、いわゆる包括承継であるため、合併により消滅する会社等との間で締結している労働者の労働契約は、合併後存続する会社等又は合併により設立される会社等に包括的に承継されます。このため、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま維持されることに留意が必要です。

## 主な裁判例・命令

### ▶ 組合員を不採用とした譲受会社等の不当労働行為を認めた事案

#### ◇ 青山会事件（東京高裁平成 14 年 2 月 27 日 判決）

##### 【事案の概要】

- 医療法人 X 経営の x 病院が閉鎖され、医療法人 Y が x 病院の施設、業務等を引き継いで y 病院を開設した際、x 病院に勤務していた労働組合員 A1、A2 の 2 名（看護助手・准看護婦）が y 病院に採用されなかった。  
この不採用が労働組合法の不当労働行為であるとして地方労働委員会が採用等を命ずる救済命令を発し、中央労働委員会も再審査申立てを棄却する旨の命令を発したため、Y がその取消しを求めて提訴した事案。
- 1 審（東京地裁）は中央労働委員会の命令に違法はなく、Y の請求に理由はないものとして棄却した。Y はこれを不服として控訴した。

##### 【判決の要旨】

- 本件譲渡は、病院経営という事業目的のため組織化され、有機的一体として機能する X の財産の譲渡を受け、事業を受け継いだものといえることができるから、商法上の営業譲渡に類似するものといえることができる。
- 営業譲渡の場合、譲渡人と被用者との雇用関係を譲受人が承継するかどうかは、原則として、当事者の合意により自由に定め得るものと解される。しかしながら、契約自由の原則とはいえ、当該契約の内容が我が国の法秩序に照らして許容されないことがあり得るのは当然である。
- y 病院の採用の実態をみると、x 病院の職員、特に数も多数を占める看護課の職員については、A1、A2 を除いて、採用を希望する者全員について採用面接し、採用を希望し、賃金等の条件面の折り合いが付いた者全員を採用しているのであって、採用の実態は、新規採用と言うよりも、雇用関係の承継に等しいものとなっている。
- X と Y との契約において、X の職員の雇用契約上の地位を承継せず、雇用するかどうかは Y の専権事項とする旨が合意されているが、採用の実態にかんがみれば、この合意は労働組合及び A1、A2 を嫌悪した結果これを排除することを主たる目的としていたものと推認され、かかる目的をもってされた合意は、労働組合法の規定の適用を免れるための脱法的手段としてされたものと見るのが相当である。したがって、本件不採用は従来からの組合活動を嫌悪して解雇したに等しく、不利益取扱いとして不当労働行為に当たる。

#### ◇ 吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平成 21 年 9 月 16 日 命令）

##### 【事案の概要】

- X 社が解散しその組合員を解雇し、さらに、X 社の事業の一部を引き継いだ Y 社が X 社の組合員以外の者を雇い入れる一方で組合員のみを雇い入れなかったことが、不当労働行為であるとして救済申立てを行った事案。
- 初審は、X 社の解散及び組合員の解雇は偽装解散であり不当労働行為に該当するとして、その責任を承継した Y 社に対し組合員への解雇がなかったものとして取り扱う旨の救済命令を発した。これに不服として Y は再審査を申し立てた。

##### 【命令の要旨】

- X 社及び Y 社の両社は、X 社解散前より長らく A 社長（両社の代表取締役）の強力な支配力・影響力の下で、実質的に一つの経営体として運営されてきた（略）、X 社が従業員全員を解雇し、Y 社が組合員以外の者を雇い入れる一方で、組合員のみを雇い入れなかったことは、一つの経営体としての両社が A 社長の組合嫌悪の念に基づき、X 社の事業の一部を Y 社に事実上引き継ぎ両社の事業を實際上 Y 社に集約する施策を利用して、組合及び組合員の排除を行ったものとみざるを得ない。

よって、両社における本件会社解散・事業の一部引継ぎを利用した本件解雇及び本件雇入れ拒否は不当労働行為に該当する。

## ▶ 譲渡会社及び譲受会社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

### ◇ Aラーメン事件（仙台高裁平成20年7月25日 判決）

#### 【事案の概要】

- ・ ラーメン店経営のX社（Y代表取締役）は社員総会の決議により解散し、それ以降Yが個人で同じ屋号「Aラーメン」で当該ラーメン店を経営してきた。その後、X社及びYに雇用されていたAは退職に当たり、X社との雇用契約に基づいて発生した時間外手当等の支払いをYに求めた事案。
- ・ 1審（仙台地裁）は、X社とYの間に明示的な営業譲渡契約はないが、従業員の雇用関係を含めたラーメン店「Aラーメン」の営業をX社から譲り受けたものとして、Aの請求を認容した。Yはこれを不服として控訴した。

#### 【判決の要旨】

- ・ X社とYの間には実質的同質性が認められ、X社の営業については実質的同一性を有するYがこれを事実上包括的に承継したものであるというべきである。
- ・ X社の解散の前後を通じ、Aを含む従業員の労働条件に何ら変化がなく、Aが、X社から解雇通告を受けたり、解雇予告手当の支払を受けたりしておらず、Yとの間で新たに雇用契約も締結していないという事情に照らせば、X社とYとの間で、上記の事実上の営業の包括的承継に伴いX社と従業員との間の労働契約も承継することが黙示に合意されていたものと認められ、Aも、特段異議を述べていないから、X社からYへの労働契約の承継に黙示の承諾を与えていたと認められる。

## ▶ 法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めた事案

### ◇ 日本言語研究所ほか事件（東京地裁平成21年12月10日 判決）

#### 【事案の概要】

- ・ Aはかつて雇用されていたX社が倒産したことから、X社に対する雇用契約上の地位確認及び未払賃金等の支払を命じる確定判決の実現が不可能になった。X社は、Aその他の債権者に対する未払賃金等の債務を免する目的で自社を事実上倒産させ、経営実態がほとんど同一のY1社及びY2社に営業等の大半を譲渡するなどして、法人格を濫用したものであるとして、法人格否認の法理に基づき、AがY1社に対し雇用契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。

#### 【判決の要旨】

- ・ もともとY1社・Y2社はX社の一営業部門たる性質を有し、（略）B（X社代表取締役）は、X社及びY1社・Y2社を自己の意のままに管理支配できる地位にあったというべきである。  
 そして（略）X社は、（略）その営業権のすべてをY1社・Y2社に譲渡し、その結果、X社は多額の累積未払賃金債務を残したまま倒産し、Y1社・Y2社は、従前、X社が行っていたものと実質的に同一の事業を継続しているのであって、これらの事実を鑑みれば、X社は、Aその他の債権者に対して負担する多額の未払賃金等の債務を免れる目的で、営業権のすべてをY1社・Y2社に承継させ、自らを倒産させたものと認めるのが相当である。したがって、X社の倒産及びY1社・Y2社への営業権の承継は、Aその他の債権者に対するX社の債務の逸脱を目的としてされた会社制度の濫用というべきである。  
 そうすると、法人格否認の法理により、Y1社は、Aに対しては、信義則上、X社とは別異の法人格であることを主張することができず、Aに対してX社が前訴判決で命じられた内容について、X社と並んで責任を負わなければならない。

## ▶ 法人格否認の法理により雇用関係の責任を親会社に認めた事案

### ◇ 第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平成 19 年 10 月 26 日 判決）

#### 【事案の概要】

- ・ タクシー事業を営むX社は株主総会の決議により解散し、その従業員であったAらが、X社の解散及びそれを理由とする組合員であるAらの解雇について、
  - ① X社の親会社であるZ社（X社及びY社の全株式を所有）が労働組合を壊滅させる目的で行った不当労働行為であると主張して、Z社に対し法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めるとともに、
  - ② X社と同じ営業区域においてタクシー事業を営むY社に対し、Y社はZ社の指示の下、X社の事業を承継したものであるなどと主張して、法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。
- ・ 1 審（大阪地裁堺支部）は、Z社は組合を排斥する目的でX社の法人格を違法に濫用しX社を解散し、また、X社と同一の事業をY社が継続していることから偽装解散に当たるとした上で、X社と同一の事業を継続し、法人格が形骸化しているとは認められないY社に対して雇用契約上の責任を追及することはできるが、Z社に対しては雇用契約上の責任を追及することはできないとした。Aら及びY社・Z社はこれを不服として双方控訴した。

#### 【判決の要旨】

- ・ 本件においては、X社の法人格が完全に形骸化しているとはいえないけれども、親会社であるZ社による子会社であるX社の実質的・現実的支配がなされている状況の下において、組合を壊滅させる違法・不当な目的で子会社であるX社の解散決議がなされ、かつ、X社が真実解散されたものではなく偽装解散であると認められる場合に該当するので、組合員であるAらは、親会社であるZ社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして、Z社に対して、X社解散後も継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及することができる。

## ▶ 従業員を個別に排除する目的で合意した不承継特約の合意を民法第 90 条違反として無効とし、承継合意のみを有効とした事案

### ◇ 勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高裁平成 17 年 5 月 31 日 判決）

#### 【事案の概要】

- ・ X社は、Y社との間でY社へ営業の全部を譲渡する契約を締結し、また、その日に株主総会でその営業譲渡契約を承認するとともにX社の解散を議決した。同契約4条において、Y社は、X社の従業員の雇用を引き継がないが、X社の従業員でY社での再就職を希望し、かつX社がY社に通知した者については新たに雇用することが定められた。  
 また、X社とY社との間で、本件営業譲渡契約の締結時までに、①X社と従業員との労働契約をY社との関係で移行させる、②賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のあるX社の従業員については前記移行を個別に排除する、③この目的を達成する手段としてX社の従業員全員に退職届を提出させ、退職届を提出した者をY社が再雇用するという形式を採るものとし、退職届を提出しない従業員に対しては、X社において会社解散を理由とする解雇に付する、との合意がなされた。  
 退職届を提出しなかったAらは、X社から解散を理由に解雇され、Y社に雇用されなかったことから、AらがY社との労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案。
- ・ 1 審（横浜地裁）は上記合意の②、③は民法90条に違反するとして無効とし、①のみが有効として雇用の承継を認めた。Y社はこれを不服として控訴した。

#### 【判決の要旨】

- ・ 本件解雇は、会社解散を理由としているが、実際には、Y社の賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員を個別に排除する目的に行われたものであり、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないから、解雇権の濫用として無効である。

- 上記の合意の②、③の合意部分は、民法90条に違反して無効である。上記合意の目的と符節を合わせた本件営業譲渡契約4条も民法90条に違反して無効になる。  
したがって、上記合意は、X社と従業員との労働契約を、(略)Y社との関係で移行させるという原則部分のみが有効なものとして残存することとなる。
- 本件解雇が無効となることによって本件解散時においてX社の従業員としての地位を有することとなるAらについては、上記合意の原則部分に従って、Y社に対する関係で、本件営業譲渡が効力を生じる日をもって、本件労働契約の当事者としての地位が承継される。

## ▶ 団体交渉に必ずべき使用者に関する判例

### ◇ 朝日放送事件（最高裁第3小法廷平成7年2月28日 判決）

#### 【事案の概要】

- 本件は、テレビの放送事業等を営む会社（被上告人）が、組合から申入れのあった下請労働者に関する事項を議題とする団体交渉を、同人らの使用者ではないとの理由で拒否したこと、会社の職制が組合員に対して行った脱退勧奨等が不当労働行為であるとして申立てがあった事案である。初審の一部救済命令に対し、当該会社から再審査の申立てがなされ、中労委は、同命令を一部変更し、就労にかかる諸条件に関する団交承諾等を命じた。当該会社は、これを不服として、東京地裁に訴えを提起したが、棄却されたため、さらに控訴していたところ、東京高裁は原判決及び中労委命令を取り消すとの判決を言い渡し、中労委が上告していた。

#### 【判決の要旨】

- 本件請負3社は、被上告人とは別個独立の事業主体として、テレビの番組制作の業務につき被上告人との間の請負契約に基づき、その雇用する従業員を被上告人の下に派遣してその業務に従事させていたものであり、もとより、被上告人は当該従業員に対する関係で労働契約上の雇用主に当たるものではない。しかしながら、被上告人は、本件請負3社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき管理しており、当該従業員の基本的な労働条件について、雇用主である請負3社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ったものというべきであるから、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たると解するのが相当であり、自ら決定できる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り、正当な理由がなければ団交を拒否できないというべきである。よって、使用者でないことを理由とする本件団交拒否は正当な理由がなく、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

## ▶ 譲受先の使用者性を認めた命令例

### ◇ 盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件（中労委平成20年2月20日 命令）

#### 【事案の概要】

- 個人病院（旧病院）の開設者Xの死亡に伴い、その相続人から裁判所の競売手続を通して病院資産を取得した上、同じ名称を使用して病院経営を引き継ぎ新たに開設したY（それまで非常勤医師として旧病院で勤務）が、旧病院の従業員で組織する労働組合が申し入れた採用問題等に関する団体交渉に、組合の組合員と雇用関係にないとの理由でYが応じなかったことが不当労働行為であるとして救済申立てをした事案。
- 初審は団交拒否に正当性はないとして不当労働行為とした。これを不服としてYは再審査を申し立てた。

#### 【命令の要旨】

- 本件団交申入れ（注：新病院開設前の段階のもので、その内容は新病院における従業員の労働条件に関するもの）の時点において、Yは本件申入れから15日後には新病院の労働契約上の使用者となることが予定され、組合員を含む旧病院の従業員は引き続き雇用される蓋然性が大きかったといえる。そうすると、Yは近接した時期に、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といえることができるのであり、本件団交申入れ時点において労働契約上の使用者と同視できる者である。  
したがって、Yは本件申入れに必ずべき者として労組法第7条第2号の使用者に該当する。
- Yによる新病院の開設は、新規開設の形式は取っているものの、その実質は旧病院の事業の承継であるといえることができること、Y主導の下に行われた採用方針の決定から具体的な採否の決定に至る一連

の行為の実態は、旧病院から新病院への事業の承継に当たって、新病院の従業員として継続して雇用する者と新病院開設を契機に解雇する者との選別するものであったといえることから、本件における不採用は労組法第7条第2号の適用に当たっては、新病院開設に伴う従業員の新規採用の場合の不採用と同視することは相当ではなく、実質的にはYによる解雇と同視すべきものである。

本件団交申入れ（注；新病院開設時の段階のもの）は、応募した希望者全員の採用を求める形式になっているものの、その実質は、上記のとおり解雇と実質的に同視すべき採用拒否を争って団交を求めるものである。したがって、Yは上記団交申入れにおける団交事項との関係では、労働契約上の使用者と同視すべき者であって、労組法第7条第2号の使用者に該当する。

## 【付録7】

○厚生労働省告示第三百十八号

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を次のように定め、平成二十八年九月一日から適用する。ただし、この告示の適用の日前に事業譲渡に係る契約が締結された場合におけるその事業譲渡については、なお従前の例による。

平成二十八年八月十七日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

## 第1 趣旨

この指針は、会社等（会社法（平成十七年法律第八十六号）第二条第一号の会社その他事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。以下同じ。）が、事業譲渡又は同法第五編第二章及び第五章の規定による合併（吸収合併又は新設合併をいう。以下同じ。）を行うに当たり、事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者及び使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡及び合併の円滑な実施及び労働者の保護に資するよう、会社等が留意すべき事項について定めたものである。

## 第2 事業譲渡に当たって留意すべき事項

### 1 労働者との手続等に関する事項

#### (1) 労働契約の承継に関する基本原則

事業譲渡における権利義務の承継の性質は、個別の債権者の同意を必要とするいわゆる特定承継であるため、事業譲渡を行う会社等（以下「譲渡会社等」という。）は、労働契約の承継を予定している労働者（以下「承継予定労働者」という。）と譲渡会社等との間で締結している労働契約を、当該事業を譲り受ける会社等（以下「譲受会社等」という。）に承継させる場合には、承継予定労働者から、個別の承諾（民法（明治二十九年法律第八十九号）第六百二十五条第一項の規定に基づく承諾をいう。以下同じ。）を得る必要があること。

#### (2) 承継予定労働者から承諾を得る際に留意すべき事項

承継予定労働者から労働契約の承継の承諾を得るに当たっては、以下のことに留意すべきであること。

#### イ 承継予定労働者との事前の協議等

譲渡会社等は、承継予定労働者から承諾を得るに当たっては、真意による承諾を得られるよう、承継予定労働者に対し、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。）、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。）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適当であること。

特に譲渡会社等が、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、承継予定労働者から当該変更についての同意を得る必要があること。

## ロ 協議に当たっての代理人の選定

労働者が個別に民法の規定により労働組合をイの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ものとされていること。

## ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

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（昭和二十四年法律第七十四号）第六条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、イの協議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ないものであること。

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当たらなければならないものとされていること。

## ニ 協議開始時期

譲渡会社等は、承継予定労働者から真意による承諾を得るまでに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみてイの協議を行うことが適当であること。

## ホ 労働者への情報提供に関して留意すべき事項

譲渡会社等が意図的に虚偽の情報を提供すること等により、承継予定労働者から承諾を得た場合には、承継予定労働者によって民法第九十六条第一項の規定に基づく意思表示の取消しがなされ得ること。

## (3) 解雇に関して留意すべき事項

承継予定労働者が譲受会社等に当該承継予定労働者の労働契約を承継させること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、労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十六条の規定に基づき、その権利を濫用したものとして認められないものであることに留意すべきであること。

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、労働契約法第十六条の規定により、その権利を濫用したものとして認められないものであることに留意すべきであること。

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ることに留意すべきであること。

## (4) その他の留意すべき事項

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

こと。

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する裁判例においても、労働契約の承継についての黙示の合意の認定、いわゆる法人格否認の法理及び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ることに留意すべきであること。

## 2 労働組合等との手続等に関する事項

譲渡会社等は、その雇用する労働者の理解と協力を得るため、次の事項に留意すべきであること。

### (1) 労働組合等との協議等に関して留意すべき事項

#### イ 労働組合等との事前の協議等

譲渡会社等は、事業譲渡に当たり、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることが適当であること。

「その他これに準ずる方法」としては、名称のいかんを問わず、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るものであること。

#### ロ 対象事項

譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、事業譲渡を行う背景及び理由、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、承継予定労働者の範囲及び労働協約の承継に関する事項等が考えられること。

#### ハ 労働組合法上の団体交渉権との関係

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六条の団体交渉の対象事項については、譲渡会社等は、イの協議等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ないものであること。

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当たらなければならないものとされていること。

#### ニ 開始時期等

イの協議等は、遅くとも1の(2)のイに規定する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適当であること。

### (2) 団体交渉に関して留意すべき事項

労働組合は、使用者との間で団体交渉を行う権利を有するが、団体交渉に応ずべき使用者の判断に当たっては、最高裁判所の判例において、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものである」が、雇用主以外の事業主であっても、「その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には、その限りにおいて」使用者に当たると解されていること等これまでの裁判例等の蓄積があることに留意すべきであること。

また、譲受会社等が、団体交渉の申入れの時点から「近接した時期」に譲渡会社等の労働組合の「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」場合であれば、事業譲渡前であっても労働組合法上の使用者に該当するとされた命令があることにも留意すべきであること。

### 第3 合併に当たって留意すべき事項

合併における権利義務の承継の性質は、いわゆる包括承継であるため、合併により消滅する会社等との間で締結している労働者の労働契約は、合併後存続する会社等又は合併により設立される会社等に包括的に承継されるものであること。このため、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま維持されるものであること。

---

JILPT 資料シリーズ No. 196  
組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査  
— 労使ヒアリング調査編 —

発行年月日 2018年3月9日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

---

© 2018 JILPT

Printed in Japan

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)