

労働契約承継法に基づく施行規則と指針の改正等を提起 —— 厚労省検討会報告書

厚生労働省の「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」（座長＝鎌田耕一・東洋大学法学部教授）は4月13日、報告書をまとめ公表した。会社分割や事業譲渡といった組織の変動に際し、労働者を保護するために必要な対応方策について、平成28年1月以降4回に渡り議論してきたもの。報告書を踏まえ、同省では今後、労働契約承継法に基づく施行規則（省令）や指針（告示）の改正、また、事業譲渡及び合併に係る新たな指針（告示）の策定等を進めることにしている。

「会社分割」や「事業譲渡」「合併」など組織の変動をめぐっては、労使間の労働関係に大きな影響が及ぶことから、これまでそのあり方について議論し、一定の対応がなされてきた。

「会社分割」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、労働契約の承継等を含めた労働者保護に係る立法措置として、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」が制定（平成12年法律第103号）、施行（平成13年4月）された。

また、「事業譲渡」や「合併」に関しては、「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会」報告（平成14年8月）で「法的措置を講ずることは適当ではない」とされ、平成15年4月に、事業譲渡や合併に伴う労働関係上の問題に係る基本的な考え方を示した「営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について」（各都道府県労働局長宛て厚生労働省大臣官

房地方課長・政策統括官通知）が、発出されるなどした経緯がある。

しかしながら、その後10年余りが経過し、この間に会社法（平成17年法律第86号）等が整備されたほか、組織の変動に伴う労働関係をめぐる裁判例も蓄積してきた。そこで、平成26年12月に学識経験者で構成する「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」が設置され、組織の変動に伴う労働関係の諸課題の整理や新たな対応の必要性の検討を行い、平成27年11月20日に報告書（以降、「研究会報告書」）がまとめられた。これを参考にしつつ、組織の変動に係る労働者保護に実効ある政策を実施するため、必要な対応方策について議論・検討してきたのが「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」である。

事業譲渡及び合併に関する新たな指針等も策定へ

このほどとりまとめられた報告書（以降、「対応方策検討会報告書」）では、改めて「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、事業効率性の向上等を通して、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等、それに伴い被る影響は小さくない」と指摘。そのうえで、「会社法等の法整備の状況や裁判例の蓄積等も踏まえて、一定の対処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及び指針の改正並びに事業譲渡及び合併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」と提起した。

「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」報告書より

会社分割

引き続き「事業」単位で判断を

提起された内容を具体的に見ると、「会社分割」については、承継法施行規則及び承継法指針の改正等を通じ、次の八つの措置を講じる必要があるとしている。

まず、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としては、①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、②5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、③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、④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得るため、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、紹介することを挙げた。

また、⑤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や、⑥転籍合意により労働契約を移転する場合でも、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とした。

さらに、「会社分割」時の労使間の協議等に関する留意事項として、⑦5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としたほか、⑧労働協約の承継の取扱いや異議申し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としている。

事業譲渡及び合併 新たな指針を策定へ

一方、「事業譲渡」については、そもそも特定承継であり、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こなかった。ただ、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ことから、「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」として、事業譲渡及び合併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の間の集団的手続等に関して、留意すべき事項を示すことが適当とした。

具体的な留意事項として、労働者との間の手続き等の面では、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を挙げた。また、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のほか、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を示す必要があるとしている。

さらに、「事業譲渡」時の労働組合等との間の集団的手続等については、④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、⑤団体交渉権や団体交渉に必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）を周知等することが適当とした。

このほか、「合併」をめぐっては、⑥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とした。

「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」報告書より

会社分割

影響大きい会社法の制定に伴う改正

そうした提起がなされた背景については、昨年11月にまとめられた「研究会報告書」を通じて、理解することができる。

まず、「会社分割」については、平成17年の会社法制定（平成18年5月

施行）による改正事項等の影響が大きいとされている。そもそも「労働契約承継法」は、「会社分割」に伴う労働契約の承継について、労働者・労働組合等への通知や協議・異議申し出の手続き、効力等を定めるもの。労働契約の承継いかんについては、(i)承継される事業にその労働者が主として従事しているか、(ii)分割契約等に労働契約を承継する旨の定めがあるかで規定してきた。しかしながら、会社法の制定に際し、会社分割の対象は「営業(事業)の全部または一部」から、「事業に関して有する権利義務の全部または一部」に改正された。これに伴い、少なくとも理論上は、従来の「事業」に該当しない(有機的一体性のない)権利義務であっても、会社分割の対象にすることが可能になり、「主従事労働者」の判断基準をどうするかが問われることとなった。

また、承継される事業に全く従事していない労働者(不従事労働者)についても、分割契約等に承継の定めを置くことが可能になったため、不従事労働者で承継される者をいわゆる5条協議(承継する事業に従事する労働者との個別協議の義務規定)の対象外としたままで良いかが問われた。さらに、会社法の制定に伴い、分割会社及び承継会社等の事前開示事項が「債務の履行に関する事項」に改められ、債務の履行の見込みがない場合でも分割の効力は否定されず(学説上は反対説もある)、債務超過分割も可能とされた。そうした制度を前提にすると、不採算事業とともに承継される・残留する労働者への対応をどうするかが課題になる。「対応方策検討会報告書」で提起された①~④(先述)は、こうした課題等に対応するものである。

近年の裁判例等も踏まえた対応

一方、承継法制定以降等の裁判例等の動向として、「会社分割」の個別的労働関係に関するものについては、

(ア) 日本アイ・ピー・エム（会社分割）事件（最高裁平22.7.12判決）や、(イ) 阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平26.4.22判決）が見られてきた。このうち（ア）では、5条協議の趣旨について、「労働契約の承継のいかんが労働者の地位に重大な変更をもたらす得るものであることから、分割会社が分割計画書を作成して個々の労働者の労働契約の承継について決定するに先立ち、承継される営業に従事する個々の労働者との間で協議を行わせ、当該労働者の希望等をも踏まえつつ分割会社に承継の判断をさせることによって、労働者の保護を図ろうとする趣旨に出たものと解される」としたうえで、5条協議が全く行われなかった場合や著しく不十分な場合には、個別に労働契約の承継の効力を争えるなどとした。

また、(イ) は会社分割の際に、分割会社が主従事労働者に対して、承継法に基づく通知等の手続きを行わず、転籍合意方式によって転籍させ、その際、労働条件の不利益変更を行った事案である。判決では、「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」と指摘。そのうえで、分割会社との労働契約の合意解約及び承継会社との労働契約は、「いずれも公序良俗に反し無効と解するのが相当」などとした。「対応方策検討会報告書」でなされた⑤や⑥の提起は、こうした動向を踏まえたものとなっている。

さらに、「会社分割」に係る裁判例等の動向として、集团的労働関係に係

るものについては、(ウ) モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件（東京地裁平20.2.27判決）や、(エ) 国・中労委（阪急交通社）事件（東京地裁平25.12.5判決）が挙げられる。(ウ) は、下級審裁判例だが、設立会社が労働組合員の労働契約関係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された事案。また、(エ) は、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された事案である。会社分割に関連する労働組合法上の参考事例として、周知・紹介される見通しになっている。

事業譲渡及び合併

承継ルールの設置は「未だ慎重に考えるべき」

一方、「事業譲渡」をめぐっては、労働契約についても他の債権債務と同様に個別承継であり、労働者の同意が必要とされている。しかしながら、「研究会報告書」によれば、労働契約の承継や労働条件の変更を巡る裁判例が見られるほか、近年、会社法の制定によって、事業譲渡と会社分割の性格・態様がより類似してきているとの指摘もある。

そこで、現行の仕組みのままでは労働者が承継されない場合に不利益が生じるとして、EU諸国と同様に、あるいは承継法と同様に、「事業譲渡」についても、労働契約の承継ルールを導入するべきとの指摘があるが、(i) 仮に労働契約の承継ルールを導入し、全労働者の承継を強制した場合には、譲渡契約の成立が困難となり、保障できたはずの雇用がかえって保障されなくなるという事態が生じる恐れがある

等の議論が、EU諸国や「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会」報告でもなされている。

また、(ii) 事業譲渡は法律上の定義がなく、実態としては営業用の財産や商号のみの譲渡もあり得るなど多種多様のケースが想定されるため、そもそも対象となる事業譲渡の範囲・定義の確定が困難であり、こうした状況下で当該承継ルールを導入しても、予測可能性が担保できず、法的安定性が害される。

さらに、(iii) 会社分割は分割契約等に定めた種々の権利義務を組織的行為によって包括承継するものである一方、慎重な債権者保護手続を要するのに対し、事業譲渡では個別の権利義務を選定し、その承継条件を含めて個々に合意して移転するという性格の違いがあり、企業組織の再編に当たってはそれぞれの性格に応じて選択して活用されているとの指摘もある。

また、事業譲渡についても裁判等では個々のケースの事情に応じた柔軟な解決がなされている中で、承継法と共通の規制を及ぼすといったスキームにすることは、将来の雇用の確保にもつながるような有用な組織再編への影響や、全体としての雇用維持の観点からも慎重な検討を要すると考えられる。

こうしたこと等から、「研究会報告書」では、「事業譲渡にそのような労働契約の承継ルールを設けることについては、未だ慎重に考えるべき」などと指摘。そのうえで、労使で留意すべき事項として、例えば指針を定め、取り組みを促していくことが考えられるなどとした。

そうした中で今般、「事業譲渡」及び「合併」に係る新たな指針を策定し、①～⑥（先述）を周知する必要があるとされた。（調査・解析部）