

# 企業組織再編に関する労働法制

## ードイツ、フランス、イギリスー



# 企業組織再編に関する労働法制

ードイツ、フランス、イギリスー

## ま え が き

2024 年の第 213 回通常国会で「事業性融資の推進等に関する法律」が成立し、その附帯決議として「「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」については、政府において、専門的な検討の場を設け、新たな企業価値担保権の創設を踏まえて必要な見直し等を行うこと。加えて、合併・事業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題については、その実態把握を行うとともに、速やかに検討を進め、結論を得た後、必要に応じて立法上の措置を講ずること」とされ、必要な検討等が実施される予定である。この検討に当たっては、附帯決議の後段に係る対応として、海外における組織再編に伴う労働関係法制及び実務上の影響に関する実態把握が必要であると考えていることから、当機構ではこのための調査を実施することとした。

具体的には、組織再編に伴う各国の労働法制の現状を把握するため、労働法の専門家に各国等（EU、ドイツ、フランス、イギリス）における組織再編に伴う労働関係の法制度の現状や裁判例、議論の動向、実務上の課題等について情報収集していただき、本報告書にとりまとめた。

本調査が、企業組織再編に関する労働法制の在り方を考える一助となれば幸いである。

2026 年 10 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 藤 村 博 之

### 執筆担当者（執筆順）

| 氏 名               | 所 属                 | 担 当   |
|-------------------|---------------------|-------|
| はしもと ようこ<br>橋本 陽子 | 学習院大学学生センター所長兼法学部教授 | 第 1 章 |
| ほそかわ りょう<br>細川 良  | 青山学院大学法学部教授         | 第 2 章 |
| しみず みゆき<br>志水 深雪  | 明治大学専門職大学院法務研究科専任教授 | 第 3 章 |

企業組織再編に関する労働法制  
—ドイツ、フランス、イギリス—

目 次

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| はじめに                                | 1  |
| 第1章 EU・ドイツの事業譲渡（事業移転）と労働契約の承継について   | 12 |
| 第1節 はじめに                            | 12 |
| 第2節 事業譲渡（事業移転）の概念について               | 13 |
| 1. 事業移転概念の独自性                       | 13 |
| 2. 事業移転の具体的な判断要素                    | 14 |
| 3. 構成国独自の判断要素の否定                    | 15 |
| 4. 「人間の労働力が決め手の事業」と「物的設備が決め手の事業」の区別 | 23 |
| 5. 詐欺的または濫用的な目的で行われた事業移転の否定         | 28 |
| 6. 複数の譲受人への債務の案分的承継                 | 30 |
| 第3節 労働条件の承継について                     | 31 |
| 1. 個別的労働条件と集団的労働条件の区別               | 31 |
| 2. 労働協約に基づく労働条件の承継                  | 32 |
| 3. 変更原則（民法典 613a 条 1 項 3 文）の否定？     | 33 |
| 4. 事業所協定                            | 34 |
| 5. 個別契約における協約援用条項の問題                | 35 |
| 6. 指揮命令権による労働条件の変更                  | 40 |
| 7. 一般均等待遇原則の適用の可否                   | 40 |
| 第4節 労働者の異議申立権—ドイツ法独自の規制             | 41 |
| 1. 使用者の情報提供義務（民法典 613a 条 5 項）       | 41 |
| 2. 労働者の異議申立権（民法典 613a 条 6 項）        | 42 |
| 3. 異議申立権の失権—7 年の「期間」の基準             | 45 |
| 4. 異議申立権の濫用                         | 46 |
| 5. 異議申立後の経営上の理由による解雇                | 47 |
| 6. 一部譲渡の場合—労働者の所属部門はどこか？            | 48 |
| 第5節 事業移転を理由とする解雇の禁止                 | 49 |
| 1. 民法典 613a 条 4 項 1 文の意義            | 49 |
| 2. 事業所閉鎖と事業移転の区別                    | 50 |
| 3. 「譲受人の構想に基づく解雇」                   | 52 |

|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| 4. 再雇用請求権 (Wiedereinstellungsanspruch) .....                   | 53  |
| 5. 事業移転後の譲受人による解雇の可否 .....                                     | 55  |
| <b>第6節 「永続的で不可避な労働喪失」における事業移転</b> .....                        | 56  |
| 1. 再就職支援措置・再就職支援操短手当 .....                                     | 56  |
| 2. 再就職支援会社をめぐる法的問題 .....                                       | 58  |
| <b>第7節 倒産手続と事業移転法理</b> .....                                   | 61  |
| 1. 自動承継ルールの倒産手続への適用除外 .....                                    | 61  |
| 2. ドイツ法 .....                                                  | 62  |
| <b>第8節 終章</b> .....                                            | 63  |
| 1. EU 法・ドイツ法の検討のまとめ .....                                      | 63  |
| 2. 日本法への示唆 .....                                               | 65  |
| <b>&lt;補論&gt;</b> .....                                        | 68  |
| 〔先行研究〕 .....                                                   | 70  |
| 〔関連条文〕 .....                                                   | 72  |
| 〈本稿で検討した EU・ドイツの判例リスト〉 .....                                   | 77  |
| <br><b>第2章 フランスにおける企業組織変動に伴う 労働契約の移転（企業移転）に関する法制度の現状</b> ..... | 82  |
| はじめに .....                                                     | 82  |
| <b>第1節 フランスにおける企業組織変動と労働契約に関する法-概観</b> .....                   | 83  |
| 1. 概観-フランス法を検討する意義 .....                                       | 83  |
| 2. 沿革 .....                                                    | 84  |
| <b>第2節 企業移転に関するフランス法の規定およびその解釈をめぐる諸問題</b> .....                | 85  |
| 1. 労働法典 L.1224-1 条の適用範囲 .....                                  | 86  |
| 2. 「移転」の対象 .....                                               | 87  |
| 3. 移転の態様をめぐる問題 .....                                           | 92  |
| 4. 「移転の時点での労働契約の存在」-企業移転の前後での解雇等をめぐる問題 .....                   | 95  |
| <br><b>第3章 イギリスにおける企業組織再編と被用者保護の法制度</b> .....                  | 98  |
| はじめに .....                                                     | 98  |
| <b>第1節 制度の変遷・概要</b> .....                                      | 98  |
| 1. 事業譲渡時の雇用関係に関するコモン・ロー上の原則 .....                              | 98  |
| 2. TUPE の展開と法改正の変遷 .....                                       | 98  |
| <b>第2節 TUPE の適用範囲</b> .....                                    | 100 |
| 1. 適用対象となる企業組織再編 .....                                         | 100 |

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| 2. 適用範囲                                           | 102 |
| <b>第3節 TUPE の効果</b>                               | 103 |
| 1. 雇用契約の承継                                        | 103 |
| 2. 労働条件変更への制限                                     | 104 |
| 3. 解雇からの保護                                        | 106 |
| <b>第4節 集団的労働関係</b>                                | 111 |
| 1. 対象譲渡が労働組合の承認に及ぼす影響                             | 111 |
| 2. 労働協約への影響                                       | 112 |
| 3. 労働協約より組み込まれる労働条件への影響                           | 112 |
| <b>第5節 その他の法制</b>                                 | 113 |
| 1. 情報提供・協議義務                                      | 113 |
| 2. 被用者責任情報 (employee liability information) の通知義務 | 115 |
| <b>第6節 倒産と TUPE</b>                               | 115 |
| 1. 8条・9条の特則                                       | 115 |
| 2. プレパック (pre-pack) による譲渡                         | 115 |
| 3. 国家保険基金 (National Insurance Fund: NIF) による補填    | 116 |

## はじめに

2024 年の第 213 回通常国会で「事業性融資の推進等に関する法律」が成立し、その附帯決議として「「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」については、政府において、専門的な検討の場を設け、新たな企業価値担保権の創設を踏まえて必要な見直し等を行うこと。加えて、合併・事業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題については、その実態把握を行うとともに、速やかに検討を進め、結論を得た後、必要に応じて立法上の措置を講ずること」とされ、必要な検討等を実施するところである。この検討に当たっては、附帯決議の後段に係る対応として、海外における組織再編に伴う労働関係法制及び実務上の影響に関する実態把握が必要であると考えていることから、当機構では、このための調査を実施することとした。

具体的には、厚生労働省「第 7 回組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」（平成 27 年（2015）年 6 月 16 日）の議題（1）「諸外国の組織再編に伴う労働関係法制について」に関する資料 1～4 に記載された組織再編に伴う各国の労働法制について、その後の改定状況を把握するため、労働法の専門家に過去 10 年程度の間の各国等（EU、ドイツ、フランス、イギリス）における企業組織再編に関する労働関係の法制度の現状や裁判例、議論の動向、実務上の課題等について情報収集していただき、本報告書にとりまとめた。

なお、本報告のタイトルに「企業組織再編」という言葉を用いたが、例えば、フランスでは、企業（*entreprise*）の概念に公共部門も含まれており、公共部門からの民営化等に伴う法人化の場合も、組織再編に関する根拠法令（L1224-1 条）の適用対象になっている。EU、ドイツ、イギリスでも同様の扱いとされており、本稿では、こうした公共部門を含む組織再編も対象とする

組織変動に関する各国の労働法制の概要及びその運用や関連判例を以下の図表に示した。具体的な内容は本文各章をご覧ください。

図表 組織再編に関する各国の労働法制

|                     | EU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ドイツ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | フランス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | イギリス                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 根 拠 法<br>令          | ・企業、事業所もしくは<br>企業または事業所の一<br>部の移転時における労<br>働者の請求権の保障に<br>関する構成国の法規定<br>の調和に関する欧州理<br>事 会 指 令<br>( 2001/23/EC )<br>【1977 年】                                                                                                                                                                                                                                  | ・民法典 613a 条【1972<br>年】                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ・労働法典【1928 年】<br>※ L.1224-1 条に該当する<br>規定が制定された年                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ・事業譲渡規則 (TUPE)<br>【2006 年】<br>※1981 年に制定され、2006<br>年に全面改正                                                                                                                                                                                                                          |
| 適 用 範<br>囲・適用<br>要件 | ・同一性を保持した経<br>済的一体の移転 (指<br>令 1 条 1 項 b)。<br>・事業移転の有無は、<br>下記の 7 つの判断要素<br>の 総 合 判 断 に よ る<br>(Spijkers 事件)。<br>①事業の種類、<br>②建物・動産等の有体<br>資産の移転の有無、<br>③移転時における無体<br>資産の価値、<br>④労働者の大半の承継<br>の有無、<br>⑤顧客の承継の有無、<br>⑥業務の類似性の程<br>度、<br>⑦操業が中断した期<br>間。<br>・委託先の変更も「同一<br>性を保持した経済的<br>一体」の移転が認めら<br>れる場合には、事業移<br>転に含まれ得る (Ayse<br>Süzen 事件)。<br>・EU 司法裁判所は、事 | ・事業移転 (法律行為に<br>よる、他の所有者への、事業<br>または事業の一部の譲渡)<br>(民法典 613a 条)<br>・合併、分割及び財産譲渡<br>(組織変更法 35a 条 2<br>項、125 条 1 項、176 条 1<br>項) も、事業移転に含ま<br>れ得る。<br>・濫用的事業移転の場合に<br>は、事業移転の成立は認め<br>られず、労働者は譲渡人に<br>留まることになる (Werzalit<br>事件)。<br>・事業所閉鎖と事業移転は<br>相互に排他的であり、使用<br>者の「事業閉鎖に向けた真<br>剣な意図」の有無によって区<br>別される。この区別は、とくに<br>一部譲渡後に残存事業所<br>が閉鎖され、事業閉鎖を理<br>由による解雇の効力が問題<br>になる場合に重要となる。 | ・使用者の法的地位におい<br>て変動が生じた時、特に、相<br>続、売却、合併、資本の移<br>転、法人化によって変動が<br>生じた場合、変動が生じた<br>日において有効なすべての労<br>働契約は、新たな雇用主お<br>よび当該企業の従業員との<br>間で引き続き有効となる<br>(労働法典 L.1224-1<br>条)。<br>・L.1224-1 条の「適用範<br>囲」との関係では、条文のそ<br>れぞれの文言の解釈が問題<br>になり、結果として破毀院の<br>判例による判断に広く依<br>存。<br>・「経済的一体」の移転に<br>相当すると評価される場合、<br>当該経済的一体を引き継<br>いだ会社が、以前に当該経<br>済的一体の下で労働契約<br>に基づき業務に従事していた<br>労働者の、新たな雇用主と<br>なる。<br>・事業の移転の前後で経済 | ・事業譲渡 (譲渡直前にイギ<br>リス国内に所在していた事業、<br>事業体又はその一部が、「同<br>一性を維持する経済的実体<br>(economic entity)」の移<br>転を伴って、他の者に移転する<br>場合) (TUPE 3 条 1 項 a<br>号、2 項、3 項、4 項 a 号)。<br>・サービス提供主体の変更<br>(譲渡前後の活動内容が根<br>本的に又は本質的に同一で<br>あるもの) (SPC) の場合に<br>も規制対象 (TUPE 3 条 2A<br>項、3 条 1 項 b 号、3 項 a・b<br>号) |

|  | EU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ドイツ | フランス                             | イギリス |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------|------|
|  | <p>業移転の判断に当たり、「人間の労働力が決め手となる事業」であるか否かを重視している。</p> <p>人間の労働力が決め手の事業では、労働者の大部分が承継されれば事業移転に当たり得るが、労働者が誰も承継されなかった場合には、事業移転には当たらない。</p> <p>一方、物的設備が決め手となる事業では、事業遂行に不可欠な物的設備が承継されたかどうかが重要となるが、物的施設が承継されなかった事案でも事業移転の成立が認められる場合もある（Güney-Görres 事件等）。</p> <p>・「経済的一体」は、組織的独立性が失われても、機能的関連性が維持されていれば認められる（Klarenberg 事件、Amatori 事件）。</p> <p>・濫用的事業移転の場合には、事業移転の成立は認められず、労働者は譲渡人に留まることになる（Elinika Nafpigeia 事件）。</p> |     | <p>的一体の同一性が維持されない場合には適用されない。</p> |      |

|            | EU                                                                                                                                                                                                 | ドイツ                                                                                                                                                                                                                                                                             | フランス                                                                                                                                                                                                                                       | イギリス                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働契約の取扱い   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動承継（指令 3 条）</li> <li>・事業移転自体を理由とする解雇は原則として禁止（指令 4 条 1 項）。【後掲】</li> </ul>                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動承継（民法典 613a 条 1 項 1 文）</li> <li>・事業移転を理由とした新旧使用者による解雇は無効（同条 4 項 1 文）。【後掲】</li> </ul>                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動承継（労働法典 L.1224-1 条）</li> <li>・組織変動を理由とする解雇は禁止（解雇無効）。【後掲】</li> <li>・事業の移転に際して、（L.1224-1 条の対象に含まれない労働者であっても）譲渡人及び譲受人との間の契約により、個別に労働契約の移転を実施することができる。ただし、その対象となる労働者の個別の同意なしに強制することはできない。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動承継（TUPE 4 条 1 項）</li> <li>・解雇の譲渡前後を問わず、解雇の唯一又は主たる理由が当該譲渡自体であった場合、自動的に不公正解雇となる（TUPE 7 条 1 項）。【後掲】</li> </ul>                                                                                             |
| 労働者による承継拒否 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定なし（判例によって承継を拒否する権利が認められているが〔Katsikas ほか事件、Case C-132/91, C-138/91 and C-139/91 [1992] ECR I-6600〕、労働者が譲受人への承継を拒んだ場合の処理は加盟国が国内法で決すべき問題とされている）。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・適法に行われた情報提供（民法典 613a 条 5 項）後、1 か月以内に異議を申し立てれば、譲渡人との労働関係を維持できる（同条 6 項）。</li> <li>・使用者の情報提供が不適法だった場合は、1 か月の期間徒過後も異議申立権の行使可能であるが、失権効に服する（判例）。</li> <li>・かかる異議申立権は、憲法上の権利であると解されている（判例）。もっとも、この場合、労働者は、譲渡人による経営上の理由による解雇のリスクを負う。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定なし（L.1224-1 条の対象となる場合、労働者による承継拒否も不可。承継を望まない労働者は、承継後に辞職するか、当該事業移転が L.1224-1 条の対象とならないものであることを主張して争う。</li> </ul>                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者が承継に異議を伝えた場合、譲渡人との雇用契約は終了する（TUPE 4 条 7 項, 8 項）。あくまで自主退職のため、補償の対象となる解雇とはならない。ただし、労働条件に実質的かつ重大な不利益変更が生じる場合、労働者は雇用契約が終了したものと扱うことができ、この場合は使用者により解雇されたものとして扱われ（TUPE 4 条 9 項）、不公正解雇の申立てを行うことができる。</li> </ul> |

|         | EU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ドイツ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | フランス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | イギリス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働条件の変更 | <p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる（指令 3 条 1 項）。</li> </ul> <p>【集团的労働条件（後掲）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集团的協定に基づく労働条件は、事業移転後、かかる集团的協定の解約または期間満了、もしくは、他の集团的協定が発効または適用されるまで遵守される。労働条件の遵守される期間を限定する場合は、1 年間以下であってはならない（指令 3 条 3 項）。</li> </ul> | <p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる（民法典 613a 条 1 項 1 文）。</li> <li>・譲受人による個別契約上の労働条件の変更は、個別契約上の労働条件変更法理（変更解約告知、撤回留保条項の可否等）による。</li> <li>・協約の援用条項については、新旧使用者の所属する産業が異なる場合に、「その都度、妥当する労働協約を援用する」旨の時間的動態的援用条項に基づき、従前の労働協約の適用を争う訴訟が多発している。</li> </ul> <p>【集团的労働条件（後掲）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ産業に属する企業間での事業移転であり、協約拘束性が認められる場合には、労働協約法 4 条 1 項に従う。</li> <li>・上記の場合以外には、民法典 613a 条 1 項 2 文ないし 4 文が適用される（後掲）。</li> </ul> | <p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約は維持されたまま承継（労働法典 L .1224-1 条）。</li> <li>・労働契約の変更は解雇とみなされる。</li> </ul> <p>【集团的労働条件（後掲）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従前の労働協約は、新たな協約が締結されない限り、予告期間満了時から 1 年間その効力を維持（労働法典 L .2261-14 条）（経済的一体性がある場合は常に及ぶ）。</li> <li>・上記ののち、新たな協約が締結されない場合、従前の協約の効力は失われる。但し、旧協約の下で各労働者が獲得していた利益については維持される。</li> </ul> | <p>【個別的労働条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件不利益変更の唯一又は主たる理由が当該譲渡である場合、変更無効（TUPE 4 条 4 項）。</li> <li>・ただし、①変更の唯一又は主たる理由が、労働力の変更を伴うような経済的、技術的、組織的理由であり、変更使用者と労働者が合意している場合、または②契約上、使用者に条件変更が許されている場合、労働条件の変更は無効とならない（TUPE 4 条 5 項 a 号・b 号）。</li> </ul> <p>【集团的労働条件（後掲）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働協約に基づく労働条件は、当該変更が事業譲渡の日から 1 年を経過しており、かつ、変更後の労働契約上の権利義務を全体として評価した場合に、被用者にとって不利にならない場合に限り、変更が可能。</li> <li>・労働条件について、その都度改訂される労働協約の内容を個別雇用契約に自動的に取り込む「動的条項」は限定的に解釈される（静的アプローチ）</li> </ul> |

|                            | EU                                                                                                    | ドイツ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | フランス                                                                                                                                                                               | イギリス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働者<br>代表への<br>協議・事<br>前通知 | <p>・譲渡人及び譲受人は、移転に関係のある労働者代表に、移転の時期、移転理由、労働者に及ぼす移転の法的、経済的及び社会的帰結、労働者に関して予測される措置について情報提供義務あり（指令7条）。</p> | <p>・従前の使用者又は新所有者は、移転に関係する労働者に対して、移転前に書面により情報提供を行わなければならない（民法典613a条5項）。</p> <p>・事業移転によって従業員に重大な不利益が生じるため事業所組織法上の「事業所変更」に当たる場合には、20人超の事業所を対象として、事業所委員会への通知と協議義務あり（事業所組織法111条1項）。</p> <p>・①合併・分割契約等において、労働者および労働者代表に及ぼす帰結・予測される措置について定めなければならない（組織変更法5条1項、126条1項）、また②関係企業の権限ある事業所委員会に株主総会等の遅くとも1か月前までに、合併・分割契約書（案）等を通知しなければならない（組織変更法5条3項、126条3項）。</p> | <p>・従業員50人以上の企業に設置された社会経済委員会（従業員代表機関。設置義務自体は従業員数11人以上の企業が対象）に対し、組織変動の理由を示し、労働者に対して実施する措置について情報提供義務あり（労働法典L. 2312-8条）。</p> <p>※2017年フランス労働法の改正により、企業内の従業員代表制度が「社会経済委員会」に一本化された。</p> | <p>・譲渡人および譲受人は、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る被用者について、情報提供義務および協議義務を負う。被用者の適切な代表者（従業員数が50人未満、または移転する対象従業員が10人未満であり、かつ、適切な代表者が存在しない場合は直接、従業員）を通じて、譲渡人は、協議が可能となる十分前に、譲渡の事実・時期・理由、譲渡が被用者に及ぼす法的・経済的・社会的影響、ならびに譲渡人自身が講じる予定の措置について情報提供を行う義務を負う（TUPE13条）。</p> <p>・譲受人も、譲渡後に自らの被用者となる者や、既存の自社被用者のうち、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る者について、使用者として独立した情報提供義務を負い、自らが予定している措置について説明を行う必要がある。</p> <p>・情報提供・協議義務違反の救済は、金銭解決が原則。承継効力に影響なし（TUPE15条7項、8項）。</p> |

|                                  | EU                                                                                                                                                                                                                                                                | ドイツ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | フランス                                                                                                                                                                             | イギリス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 従業員<br>代表の機能の承継<br>及び労働協約の承継・取扱い | <p>・企業、事業所もしくは企業又は事業所の一部が、その独立性を維持する限り、移転に関係のある労働者の代表者または代表の法的地位および機能は、労働者代表の構成のための条件が満たされている限り、同一の条件で維持される（指令 6 条）。</p> <p>・集团的協定において合意された労働条件は、かかる集团的協定の解約または期間満了、もしくは、他の集团的協定が発効または適用されるまで、遵守される。ただし、労働条件の遵守される期間を限定する場合は、1 年以下であってはならない。（指令 3 条 3 項）。（前掲）</p> | <p>・双方の協約拘束性が事業移転後も維持される場合には、当該労働協約が適用され続ける（労働協約法 4 条 1 項）。</p> <p>・譲受人が協約に拘束されない場合、譲渡人の下で適用されていた労働協約等は、個別労働契約の内容となって承継され、1 年間は不利益に変更できない（民法典 613a 条 1 項 2 文）。</p> <p>・民法典 613a 条 1 項 2 文の例外：①譲受人に他の労働協約等が適用されている場合、双方の協約拘束性を要件として、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されず、譲受人に適用される（民法典 613a 条 1 項 3 文）。②譲渡人の労働協約等が強行的効力を失っていた場合（例えば、余後効が生じていた場合）、承継された労働協約等の内容を変更することができる（民法典 613a 条 1 項 4 文前段）。③別の労働協約の適用について合意された場合、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されない（民法典 613a 条 1 項 4 文後段）。</p> | <p>・従前の労働協約は、新たな協約が締結されない限り、予告期間満了時から 1 年間その効力を維持（労働法典 L.2261-14 条）（経済的一体性がある場合は常に及ぶ）。</p> <p>・上記ののち、新たな協約が締結されない場合、従前の協約の効力は失われる。但し、旧協約の下で各労働者が現実獲得していた個別の利益については維持される。（前掲）</p> | <p>・事業譲渡の時点において、譲渡人が承認している労働組合との間で労働協約が締結されており、かつ、その協約が譲渡後も雇用契約が存続する被用者に適用されている場合には、当該労働協約は、譲渡後も当該被用者との関係において効力を維持する（TUPE 5 条）。</p> <p>・労働協約から取り込まれた条項・労働条件の変更は、当該変更が事業譲渡の日から 1 年を経過しており、かつ、変更後の労働契約上の権利義務を全体として評価した場合に、被用者にとって不利にならない場合に限り、変更が無効の対象にならない（4 条 5B）。</p> <p>・労働条件について、その都度改訂される労働協約の内容を個別雇用契約に自動的取り込む「動的条項」は限定的に解釈される（静的アプローチ）。</p> |

|                 | EU                                                                                                                                                 | ドイツ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | フランス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | イギリス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事業譲渡に伴う<br>人員整理 | <p>・事業移転自体を理由とする解雇は禁止（指令 4 条 1 項 1 段 1 文）。ただし、雇用の領域における変化をそれ自体で生じるような経済的、技術的または組織的理由に基づく何らかの解雇（同条同項 1 段 2 文）、特定の範疇の労働者の適用除外（同条同項 2 段）は許容されている。</p> | <p>・事業移転を理由とする解雇は新旧使用者による禁止されている（民法典 613a 条 4 項 1 文）。</p> <p>【異議申立後の経営上の理由による解雇】</p> <p>・労働者が事業移転に異議を申し立てて譲渡人との労働契約を維持した場合でも、譲渡人の下で就労する可能性が失われたときには、経営上の理由による解雇が認められ得る。</p> <p>【「譲受人の構想に基づく解雇」】</p> <p>・「譲受人の構想に基づく解雇」とは、譲受人が、譲渡人の事業を引き受ける条件として、譲渡人に人員削減を要求し、これに基づき譲渡人が行う解雇である。</p> <p>ドイツでは、譲受人の構想が具体化し、譲渡人と譲受人との間で事業譲渡契約又は予備契約が締結されている場合には、このような解雇が認められ得る。</p> <p>【再雇用請求権の行使方法】</p> <p>・事業所閉鎖が行われるとの見込みに基づき経営上の理由による解雇が行われたものの、解約告知期間が経過するまでに事業移転が決定するなど、就労可能性が生じた場合には、労働者に</p> | <p>【移転前の労働契約の解約】</p> <p>・労働法典 L.1224-1 条の条文によれば、経済的・一体の移転があった場合、その譲受人は、譲渡人が当事者（使用者）であった労働契約が、譲渡の時点で有効であった場合に、当該労働契約の使用となり、その拘束を受けることとなる。</p> <p>・L.1224-1 条の適用を回避するために、事業の移転の前に解雇がなされるということが起こり得る。こうした事業移転を円滑に進めることを目的とした解雇は、広く無効とされる。そして、労働契約は新たな使用者（事業の譲受人）との間で有効に存続することとなる（Guermonprez 事件）。</p> <p>【移転後の労働契約の解約および労働契約の締結】</p> <p>・移転後に新たな使用者から解雇が行われるという場合は、当該新使用者との間で、通常の解雇に関するルールが適用される。</p> | <p>【事業譲渡を理由とする解雇の原則的禁止（自動的不公正解雇）】</p> <p>・事業譲渡が「解雇の唯一又は主たる理由」である場合、その解雇は自動的に不公正解雇となる（TUPE 7 条）。2014 年改正以降は、「事業譲渡そのもの」を直接の理由とする解雇に限らず、従来「事業譲渡と関連する理由」と整理されてきた場合であっても、事案の具体的状況に照らし、事業譲渡が解雇の主たる理由であると評価され得ることが明確化されている。</p> <p>・事業譲渡が行われた場合であっても、一定の場合には解雇が自動的に不公正なものとはならない。すなわち、解雇の唯一または主たる理由が「経済的・技術的又は組織的理由」（ETO 理由）であり、かつ「労働力の変更を伴う場合」である。裁判例は、ETO 理由の適用範囲を厳格に限定して解釈している。</p> <p>・「経済的」理由とは事業の収益性・業績に関わる理由（例：業績不振に伴う人員削減）、「技術的」理由とは設備や生産工程の性質に関わる理由（例：新技術導入による人的労働需要の減少）、「組織的」理由とは事業運営や組織構造に関わる</p> |

|        | EU                                                        | ドイツ                                                                                                                                                                                       | フランス | イギリス                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |                                                           | <p>再雇用請求権が認められることがある（判例）。</p> <p>【事業移転後の譲受人による解雇の可否】</p> <p>・事業移転後に譲受人において余剰人員が生じた場合には、解雇制限法に基づき、経営上の理由による解雇が可能である。この場合、譲受人は、社会的選択において、従前から雇用している労働者と事業移転によって承継した労働者を同じように扱わなければならない。</p> |      | <p>理由（例：移転労働者を移転先の既存労働力に統合する際の再編）をいう。ただし経済的理由については、事業活動の継続に関わるものに限られ、事業を売却すること自体を目的とする場合は含まれない。</p> <p>・いずれの理由による場合も「労働力の変更」を伴うことが必要であり、その判断対象は移転対象労働者全体で足り、移転先企業全体の労働力構成までは考慮を要しないとされる。裁判例上、人員数の削減（典型的な人員整理）のほか、一部労働者の職務内容の変更、事業拠点の移転に伴い勤務地の変更が必要となるが配転命令によってはこれを行えない場合などが、これに当たり得るとされている。</p> |
| 倒産時の特例 | <p>構成国による特段の定めがない場合には、雇用・労働条件の自動承継ルールは適用されない（指令 5 条）。</p> | <p>・民法典 613a 条は倒産手続開始後も完全に適用される（判例）。</p> <p>・ただし、すでに発生した権利に対する譲受人の責任に関する規定（民法典 613a 条 2 項）は倒産手続開始後には適用されない（判例）。</p> <p>・倒産手続開始後には、解雇規制が緩和されている（倒産法 113 条、123 条、125 条）</p>                 |      | <p>【清算目的の手続きにおける特例】</p> <p>・雇用契約の自動承継および譲渡関連解雇の保護が適用されない（TUPE8 条 7 項）。</p> <p>【事業の継続を目指す再生目的の手続きにおける特例】</p> <p>・原則として自動承継や解雇保護は適用されるが、2 つの緩和措置が認められている（国家保険基金による立替払い（TUOE8 条 3 項～5 項）、適切な被用者代表との合意による労働条件変更（TUPE9 条））。</p>                                                                      |

|     | EU | ドイツ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | フランス | イギリス                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| その他 |    | <p>【再就職支援措置・再就職支援操短手当】</p> <p>ドイツでは、事業移転等の事業所変更が行われる場合、社会計画において、解雇補償金の支給に加えて、再就職支援措置が定められることが多い。再就職支援措置</p> <p>（ Transfermaßnahme ）は、失業のおそれのある労働者について、再就職支援措置を第三者に委託して実施する場合に、その費用の一部を使用者に助成する制度である。再就職支援措置に参加する労働者には、再就職支援操短手当（ Transferkurzarbeiter geld）が、12 か月を上限として支給される。</p> <p>【再就職支援会社をめぐる法的問題】</p> <p>・再就職支援会社への転籍は、通常、企業、再就職支援会社及び労働者の三者契約によって行われる。労働者は、従前の企業との労働関係を合意解約し、再就職支援会社との間で最長 12 か月の有期労働契約を締結する。</p> <p>・事業移転法理との関係では、この仕組みが、民法典 613a 条の潜脱となり得ることが問題とされている（労働</p> |      | <p>【「解雇と再雇用」による条件変更及び条件統一に関する規制】</p> <p>・イギリスでは、使用者が提案する契約条件の変更に被用者が同意しない場合、使用者が当該被用者を解雇した上で再雇用を申し出る、または同一もしくは実質的に同一の職務に別の被用者を雇用することにより、当該変更を実現する手法が用いられてきた。このような手法は「解雇と再雇用」と呼ばれており、労働者保護の観点から強い懸念が示されてきた。</p> <p>こうした慣行に対し、2025 年雇用権法は包括的な規制を設け、2026 年 10 月からの施行を予定している。同法の下では、賃金、労働時間、シフト、年金、時間外労働、休暇といった「制限された労働条件」の変更に被用者が同意しないことを理由とする解雇は、自動的不公正解雇と位置付けられる。</p> |

|  | EU | ドイツ                                                                                                        | フランス | イギリス |
|--|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|  |    | 者が、再就職支援会社に<br>転籍していなければ、同条に<br>より譲渡会社から譲受会社<br>に自動承継されていたところ、<br>転籍していたために自動<br>承継されなくなる、という問題<br>が生じ得る。) |      |      |

出所：本稿の内容などをもとに作成

## 第1章 EU・ドイツの事業譲渡（事業移転）と労働契約の承継について

### 第1節 はじめに

本稿では、EU・ドイツの事業譲渡（事業移転）と労働契約の承継に関する法規制および主な判例について概観することとする。EU 法およびドイツ法については、2010 年代前半までの状況については日本でも紹介されているので<sup>1</sup>、本稿は、とくにその後の EU およびドイツにおける判例の展開をアップデートすることを目的とする<sup>2</sup>。この間、EU 指令およびドイツ法の規制について法改正は行われていないが、様々な論点について多くの判決が出されており、事業移転法理の深化が行われている。

事業譲渡（事業移転）は、現在、EU 指令 2001/23 号<sup>3</sup>において規制されている。同指令は、前身となった指令 77/187 号<sup>4</sup>が 1998 年の 98/50 号<sup>5</sup>で改正された後、さらに、改正されたものである。これらの改正は、もっぱら判例法理の展開を踏まえたもので、定義等の規定がより具体化されるとともに、倒産手続において行われた事業移転への適用除外（5 条）が明文化された。

このテーマにおける EU 法の影響は大きく、EU 司法裁判所<sup>6</sup>によってドイツの判例法理が覆されたことがしばしばあったため、ドイツにおいて、かつては EU 司法裁判所に対する反発を引き起こしたテーマであった<sup>7</sup>。近年では、世代交代により、EU 法を自明のものとして教育を受けた世代が第一線で活躍するようになって、ドイツにおける EU 法の受容は確実に進んでいる。しかし、エアベルリン事件（下記第2節3（2））などに示されているように、連邦労働裁判所は事業移転の概念を EU 判例と完全に同じようには解釈しておらず、また労働協約による労働条件の変更の可否については、明らかに EU 判例を考慮しておらず、EU 司法裁判所への付託も行っていない。さらに、ドイツは、譲受人への自動承継を拒否し、譲渡人に留まる権利（異議申立権）を認める、EU 諸国の中でも少数派の国でもある。異議申立権をめぐる訴訟は非常に多く、とくに法定の1か月間の異議申立期間が判例法理によって事実上空文化しているため、日本から見れば無用な紛争を招いているともいえそうであるが、ドイツは、古くから認められてきたこの権利を堅持している。

<sup>1</sup> 文末の先行研究リストを参照。筆者による 2010 年代初頭までの EU 判例の整理については、拙稿「第2編第1章 EU 法」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』中央経済社(2013 年)322-348 頁。

<sup>2</sup> 最近の EU・ドイツ法における事業移転法理に関する文献として、フランツ・ヨーゼフ・デュヴェル（佐々木達也訳）「EU 法及びドイツ法に基づく事業譲渡と使用者の変更」橋本陽子・皆川宏之編『変化する雇用社会の挑戦と EU 法・ドイツ法—労働時間、プラットフォーム労働、組織再編、企業年金、合意解約および疾病時の賃金継続支払—』（叡智の海出版、2026 年）106-123 頁。

<sup>3</sup> OJ L 82/16.

<sup>4</sup> OJ L 61/26.

<sup>5</sup> OJ L 201/187.

<sup>6</sup> EU 司法裁判所になったのは、リスボン条約が発効した 2009 年以降であるが、本稿では、それ以前についても EU 司法裁判所という用語を用いる。

<sup>7</sup> ミヒャエル・キットナー（橋本陽子訳）『ドイツ労働法判例 50 選—裁判官が描く労働法の歴史—』（信山社、2023 年）145-150 頁。

このテーマでは、EU 法とドイツ法のずれが確かに存在し、EU 法とドイツ法の間を考えると興味は尽きない。

## 第2節 事業譲渡（事業移転）の概念について

### 1. 事業移転概念の独自性

まず、事業譲渡（事業移転）の概念について確認しておきたい。EU では、「同一性を保持した経済的一体」（economic entity; entité économique; wirtschaftliche Einheit）が移転すれば、譲渡人の労働者の雇用・労働条件が新使用者である譲受人に自動承継されることになる。かかる「同一性を保持した経済的一体」の概念は、同指令独自のものである。この点は、日本法との重要な違いとして、強調しておきたい。すなわち、日本では、会社法上の組織再編の概念に応じて、雇用・労働条件の承継ルールが定められている。合併であれば、包括承継であるので、雇用・労働条件は新会社に承継されるが、事業譲渡であれば、特定承継であるので、雇用・労働条件が新会社に承継されるか否かは譲渡人と譲受人との間の合意によると考えられている。2000 年に制定された労働契約承継法も、会社法（当時の商法）において会社分割という新しい組織再編手段が設けられたことに対応するためであった。

これに対して、EU では、会社法においていかなる組織再編手段が採られたのかを問わずに、「同一性を保持した経済的一体」が譲渡されたのかどうか問題となる。そのため、日本法における事業譲渡の概念との混同を避けるため、以下では、事業移転という用語を用いることとする。

1977 年の指令以来、EU 司法裁判所は一貫して事業移転を広く解してきた。例えば、賃借人が変更した事案で、新旧の賃借人の間には何ら契約関係がなかったにもかかわらず、事業移転の存在が認められた<sup>8</sup>。また、銀行の清掃部門の外注化により、わずか 1 人の清掃員の他社への移転が、事業移転に当たることが認められた Christel Schmidt 事件<sup>9</sup>は大きな反響を呼んだ。この事案が示すとおり、ヨーロッパでは、事業移転により、異なる産業に属する企業に労働者を移転させることで、産別協約に基づく労働条件を引き下げることが可能となるため、80 年代以降、合理化の一環としてかかるアウトソーシングが進められることとなった。

その後、Ayse Süzen 事件<sup>10</sup>では、学校の清掃業務の受託者（委託先）の変更も事業移転に該当しうることが認められた。また、民間企業間の移転だけではなく、公共団体から民間へのアウトソーシングまたはインソーシング（外注した業務を市町村に戻すこと）<sup>11</sup>も事業移転に

<sup>8</sup> Case 324/86, Daddy's Dance Hall, ECLI:EU:C:1988:72.

<sup>9</sup> Case C-392/92, ECLI:EU:C:1994:134.

<sup>10</sup> Case C-13/95, ECLI:EU:C:1997:141.

<sup>11</sup> ただし、高権的行為を目的とする業務の移転は、事業移転には当たらない。ポルトガルの市町村の行政事務のアウトソーシングを廃止し、市町村に戻したインソーシングが、Piscarreta Ricardo 事件（Case C-416/16, ECLI:EU:C:2017:574）において事業移転に当たることが認められた。同事件に続く Correia Moreira 事件（Case C-317/18, ECLI:EU:C:2019:499）では、公務部門の人事管理業務のインソーシングが事業移転に当たるとを前提として、承継される労働者を選抜し、かつ給与が下がる旨の国内法の規制は、指令 4 条 2 項にいう擬制解雇に該当し、EU 法違反に当たると判断された。本件での付託事件の原告は、管理職（ポルトガル法

該当しうる。

以上を図示すると、下記のように、譲渡人と譲受人との間に何らかの契約関係のある場合だけでなく、新旧使用者の交代という場合にも事業移転が成立し得ることになる。

図1 事業移転が認められる場合の主な類型



## 2. 事業移転の具体的な判断要素

「同一性を保持した経済的一体」が認められるための具体的な判断要素も、EU 司法裁判所の判例によって示されてきた。

Spijkers 事件<sup>12</sup>では、「事業の同一性の保持」が決め手であり(11 段)、「事業の種類、建物および動産等の有体資産の移転の有無、移転時における無体資産の価値、労働者の大半が新使用者に承継されたかどうか、顧客の承継の有無、業務の類似性の程度、操業が中断した期間のあらゆる事情を考慮しなければならず、単独で決め手となる要素はない」(13 段)と判断された。

本先決裁定は、下記の 7 つの要素の総合判断に基づいて、事業移転の有無が判断されることを明らかにした。

- ①事業の種類、
- ②建物および動産等の有体資産の移転の有無、
- ③移転時における無体資産の価値、
- ④労働者の大半が新使用者に承継されたかどうか、
- ⑤顧客の承継の有無、
- ⑥業務の類似性の程度、
- ⑦操業が中断した期間。

以上の要素は、「7 つの判断要素」(Sieben-Punkte-Katalog) と呼ばれている。

さらに、前掲 Ayse Süzen 事件では、次のような判断基準が示された。

にいう「信任ある地位」であった。

<sup>12</sup> Case 24/85, ECLI:EU:C:1986:127.

「一定の労働集約部門(labour-intensive sectors)においては、恒常的に共通の活動に従事する労働者集団が経済的組織体を構成しうるので、新使用者が単に当該活動を追求するだけではなく、従前の受託者によって当該課題に割り当てられた従業員の大部分を、その数および技能の点において、承継する場合には、かかる組織体が承継後もその同一性を保持しうることが承認されなければならない。このような場合には、...新使用者は、譲渡人の活動または一定の活動を恒常的に行うことが可能となるような資産の集合を承継したのである」(15～21 段)。

以上のとおり、事業移転の概念は、多様な要素の総合判断に基づいて決定されることになり、Ayse Süzen 事件では、人間の労働力が決め手となる産業では、物的資産の移転は重要ではなく、従業員の大部分が承継されたか否かが決め手になると判断された。

現在まで、EU 司法裁判所において事業移転に当たるか否かが争われる事件は多いが、EU 司法裁判所は、7 つの判断要素を単独で検討すべきではなく、あくまで事案のすべての事情を考慮した総合判断が行われなければならないと述べている<sup>13</sup>。

その後の様々な事件では、当該事案の特殊性や独自の法規制に服する職業の特殊性<sup>14</sup>などがどこまで総合判断において考慮されるのかが争われているといえる。以下では、事業移転の成否に関連するその後の EU 判例の展開について概観したい。

### 3. 構成国独自の判断要素の否定

#### (1)「組織的独立性」から「機能的独立性」へ

事業移転か否かが争われる場合、単なるアウトソーシング (Funktionsnachfolge) との区別が問題になることが多い。この点について、ドイツの判例では独自の区別の基準が用いられてきたが、かかる独自の基準は、EU 司法裁判所によって否定されることになった。オーストリアの事件であるが、Carlito Abler 事件<sup>15</sup>では、「(事業手段の) 自己の経済的利用」(eigenwirtschaftliche Nutzung)<sup>16</sup>という基準が否定された。この基準は、事業遂行に不可欠な設備を自ら準備し、当該設備を用いて、委託者以外の顧客にもサービスを提供していることを意味するものである。Carlito Abler 事件は、病院のケータリングサービスの受託者が変更したという事案であるが、ケータリングサービスに不可欠な設備は病院が提供しており、新受託者は、旧受託者で雇用されていた労働者を一人も承継しなかった。このような事情において、EU 司法裁判所は、新旧受託者が利用する重要な資産が発注者によって提供されている場合には、新受託

<sup>13</sup> Spijkers 事件先決裁定 13 段、Ayse Süzen 事件先決裁定 14 段等。

<sup>14</sup> 例えば、NC and others 事件 (Case C-583/21 to C-586/21, ECLI:EU:C:2023:872) では、スペインの公証人が公務員でもあり、公証人事務所のスタッフに対しては私法上の使用者であり、産別協約の適用を受けていたという事情において、公証人が交代しても、事務所の設備をそのまま使用し、大部分のスタッフがそのまま事務所で勤務していたことから、事業移転に該当し得る旨の判断が出され、公証人に関するスペイン法の規制はとくに重視されていない。

<sup>15</sup> Case C- 340/01, ECLI:EU:C:2003:629.

<sup>16</sup> 同先決裁定の英語版では、「事業手段の自己の経済的利用」に対応する用語は用いられていない。

者が旧受託者の労働者を誰も承継しないという意図であったとしても、事業移転に該当し得ると判断した。

同様に、ドイツの事件で、「(事業手段の) 自己の経済的利用」という基準が否定されたのが *Güney-Görres* 事件<sup>17</sup>である。

本件では、空港の手荷物検査の委託先の変更が問題になった事案で、必要な機材はすべて国が提供していた。この場合においても事業移転に該当し得る旨の判断が出された。空港における手荷物検査の設備を国が提供していることは、安全上の理由によるものであり、EU 司法裁判所の判断に従えば、空港の手荷物検査の委託が単なるアウトソーシングに当たることはまず認められないことになる。同判決はドイツで厳しく批判されたが、EU 司法裁判所が、労働者保護という指令の目的を、ここでも非常に重視していると評価されている<sup>18</sup>。

次に、「組織的独立性」(*organisatorische Selbständigkeit; organizational autonomy*) という独自の判断基準が、*Klarenberg* 事件<sup>19</sup>によって否定された。ドイツでは、譲渡された事業(の一部)がそのまま活用されるのではなく、譲受人の既存の事業所に組織的に編入される場合には、事業譲渡の存在は認められないという「組織的独立性」という判断基準が用いられていたが、EU 司法裁判所は、組織的独立性が失われたからといって、経済的一体性が失われるわけではなく、「譲渡された生産要素間の機能的関連性が保持され、同一または同種の経済的活動を遂行するために、譲受人がこれら要素を利用することが可能であるならば、指令 2001/23 号 1 条 1 項 a および b は適用される」と判断した (53 段)。

同事件は、製品に関するソフトウェアや特許等のすべての権利、製品名およびノウハウ、さらに取引先および顧客リストが譲渡され、譲渡人の一部の従業員が譲受人に承継されたという事案であった。

本件で EU 司法裁判所が述べた「生産要素間の機能的関連性」の移転であれば足りるという基準は、その後の *Amatori* 事件<sup>20</sup>でも踏襲された。*Amatori* 事件では、EU 司法裁判所は、事業移転と認められるためには、「譲渡単位が譲受人の組織的構造において独立性を維持しているか否かは問わないが、譲渡単位が十分な『機能的独立性』(*functional autonomy*) を有していることは必要である」と述べた (32-33 段)。「機能的独立性」とは、一定の権限を委託され、使用者の他の組織構造から直接的な介入を受けない、従業員集団を意味する (32 段)。*Amatori* 事件では、イタリアテレコム組織再編により、新会社に移ることになった労働者が、譲渡単位が「機能的独立性」を持たなかったという理由で、承継の効果を争った事案であるが、EU 司法裁判所は、「機能的独立性」を有する譲渡単位の存在を要件としつつも、「機能的独立性」が欠けているという理由だけで、雇用承継を定める国内法の適用が否定さ

<sup>17</sup> Case C-232/04 and C-233/04, ECLI:EU:C:2005:778.

<sup>18</sup> *Schubert*, Betriebsübergang und Funktionsnachfolge – eine Abgrenzung im Gerichtsverbund, ZESAR, 2019, S. 154.

<sup>19</sup> Case C-466/07, ECLI:EU:C:2009:85.

<sup>20</sup> Case C-458/12, ECLI:EU:C:2014:124.

れるわけではないと述べ、当該労働者の主張を認めなかった。

同じく、2015年の *Ferreira da Silva* 事件<sup>21</sup>においても、「機能的独立性」の移転から、事業移転の成立が認められた。同事件はポルトガルから付託されたケースであるが、チャーター便を運航していた AIA 社が破綻し、AIA 社の業務を親会社である TAP 社が承継したことが事業移転に当たるかが争われた。事業に不可欠の飛行機は他社からリースしていた。EU 司法裁判所は、*Klarenberg* 事件先決裁定を引用し、顧客、AIA の運行ルートおよび AIA の従業員の一部を承継したことから事業移転の成立を認めた。EU 司法裁判所は、独自の組織構造が維持されなくても、「機能的関連性が保持されていたこと」から事業移転の成立が認められると述べた（32-33 段）。同事件と同様の事案として、エアベルリンの破綻に伴うルフトハンザの子会社への事業承継が事業移転に当たるかがドイツでも争われたが、ドイツ連邦労働裁判所において、第 6 小法廷と第 8 小法廷で判断が分かれた（後述）。

以上の検討をまとめると、現在、事業移転の対象となる「同一性を保持した経済的一体」は、非常に抽象的な概念になっているといえ、もはや何らかの具体的な組織という意味では理解されていないといえる。

他方で、事業移転とは認められなかった事例として、*CLECE* 事件先決裁定<sup>22</sup>では、地方公共団体が清掃部門を民間企業に外部委託した際に労働者が誰も承継されなかったケースにおいて、前掲 *Ayşe Süzen* 事件の判断枠組に基づき、指令の適用は認められないと判断されている。

## （2）エアベルリン事件

2010 年代には、ヨーロッパにおいて格安航空便の運航会社が相次いで破綻または合理化を余儀なくされたが、ドイツの航空会社であったエアベルリンも 2017 年に破綻し、その処理をめぐる様々な問題はドイツで大いに注目された<sup>23</sup>。エアベルリンを解雇された労働者は、ルフトハンザグループへの事業移転の存在を主張して提訴した。かかる紛争について、連邦労働裁判所は、第 6 小法廷<sup>24</sup>と第 8 小法廷<sup>25</sup>において異なる判断を下した。いずれも、前掲 *Ferreira da Silva* 事件を引用し、航空会社では物的資産の承継が重要であることを出発点としている。

エアベルリンの従業員数は、2017 年 8 月時点で、6,000 人以上であり、そのうち 1,318 人がパイロット、3,362 人がフライトアテンダント、1,441 人が地上職員であり、それぞれ別の

<sup>21</sup> Case C-160/14, ECLI:EU:C:2015:565.

<sup>22</sup> Case C-463/09, ECLI:EU:C:2011:24.

<sup>23</sup> エアベルリンは、ドイツ統一以前には、西ドイツの航空会社が西ベルリン空港を利用できなかったため、アメリカで設立され、ドイツを拠点としていた航空会社であった。ドイツ統一後は、拠点をデュッセルドルフに移動して活動していた。

<sup>24</sup> BAG, Urt. 14.5.2020, 6 AZR 235/19, NZA 2020, 1091-1108.

<sup>25</sup> BAG, Urt. 27.2.2020, 8 AZR 215/19, NZA 2020, 1303-1324.

労働協約（企業協約）をエアベルリンと締結していた<sup>26</sup>。

本件では、エアベルリンは、ルフトハンザの子会社で、格安航空便を営んでいたユーロウィングスにウェットリースを行っていたが、エアベルリンの破綻後は、かかるウェットリースで活用されていた飛行機およびスロット（特定の時間帯に飛行機が空港で離着陸できる権利で、国から割り当てられるもの）の多くが、ユーロウィングスに承継されたため<sup>27</sup>、かかるウェットリース事業の承継が事業移転に当たるかが争われた。ウェットリースとは、貸主が航空機、乗員、メンテナンス、保険（頭文字を取って ACMI と呼ばれる）をセットにし、借主である航空会社や旅行代理店に運行時間あたりの料金で貸し出すというもので、借主である航空会社にとっては、フレキシブルにフライト需要に対応できるというメリットがある。エアベルリンは他社からリースした飛行機をユーロウィングスに提供していたが、飛行機には「ユーロウィングス」の塗装が施されていた。

本件におけるエアベルリンのウェットリース事業のユーロウィングスへの事業承継の経緯は下表のとおりである。第6小法廷の事件の原告はフライトアテンダントであり、第8小法廷の事案の原告はパイロットであった。

表 エアベルリンのユーロウィングスへの事業承継の経緯

| 時期               | 実施された措置                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2016 年末～2017 年初め | エアベルリンの再建をめぐって利益調整が行われ、社会計画が締結される。ウェットリース事業を中心として事業の存続を図ることになり、変更解約告知が行われる。                                                                              |
| 2017 年 5～6 月ごろ   | エアベルリン、「ユーロウィングス」のウェットリース事業を承継させる目的で、ルフトハンザ・ヴァルター社（Y <sub>2</sub> ）を購入。                                                                                  |
| 2017 年 8 月 15 日  | エアベルリン、裁判所に倒産手続開始を申請。翌 16 日、Y <sub>1</sub> が暫定的な倒産管財人に選任される。                                                                                             |
| 2017 年 9 月 29 日  | 労働組合ヴェルディ、エアベルリンおよび Y <sub>1</sub> との間で、「再就職支援に向けた基本社会計画」が締結。エアベルリンの事業の清算、従業員の失業防止に向けた再就職支援会社の支援措置、解雇補償金等について合意。同協約では具体的な措置については事業所当事者に授権する旨の開放条項も定められた。 |

<sup>26</sup> 2017 年 10 月 30 日付の報道では、エアベルリンの従業員の雇用について次のように報道されている。2017 年 8 月半ばの倒産手続申請の時点における従業員約 8000 人のうち、このうち 600 人以上がすでに退職し、2000 人以上が、ウェットリース事業を承継するために設立されたルフトハンザの子会社（ルフトハンザヴァルター [LKW]）、Niki, Leisure Cargo および Air Berlin Technik に承継され、これらの譲受人がさらに 2300 人を受け入れる旨表明していた。また、1700 人余りが 2018 年 4 月まで再雇用支援会社に移籍することになり、その費用はエアベルリンとベルリン州が負担することになった。そして、ルフトハンザのウェットリース事業に引き続き従事するために約 1000 人が就労を続ける予定であると報道されている（<https://www.dw.com/de/was-wird-aus-den-mitarbeitern-von-air-berlin/a-41174732>）。

<sup>27</sup> ユーロウィングスのほかにイーゲージェットにも承継された。

|              |                                                                                                 |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2017年10月24日  | 暫定債権者集会で、2018年1月31日に向けてエアベルリンの完全な操業停止を行うことが決定。                                                  |
| 2017年10月27日  | エアベルリンの名前の最後の飛行機がベルリン・テーゲル空港に着陸。                                                                |
| 2017年10月28日～ | 「ユーロウィングス」のウェットリース事業は継続される。                                                                     |
| 2017年10月30日～ | ベルリン、デュッセルドルフ、ミュンヘンの「ステーション」地上職員の全体事業所委員会との利益調整が開始。                                             |
| 2017年10月30日  | エアベルリン、北ベルリン雇用エージェンシーに地上職員に関する大量解雇の届出を行う。                                                       |
| 2017年11月1日～  | エアベルリンの倒産手続の開始決定。同日以降、X <sub>1</sub> （フライトアテンダント）の就労は免除される（無給）。                                 |
| 2017年11月17日  | 上記地上職員の利益調整が終了し、同じ内容でパイロットの利益調整も妥結。                                                             |
| 2017年11月17日  | エアベルリン、X <sub>2</sub> （パイロット）の就労を免除。                                                            |
| 2017年11月24日  | エアベルリン、北ベルリン雇用エージェンシーにパイロット1301人に関する大量解雇の届出を行う。                                                 |
| 2017年11月28日  | エアベルリン、2018年2月28日に向けてX <sub>2</sub> を解雇。解約告知期間は、倒産法112条に基づき3か月間。特別の解雇制限に服するものを除き、パイロット全員が解雇される。 |
| 2017年12月18日  | X <sub>2</sub> 、ベルリン労働裁判所に解雇無効の確認訴訟を提起。                                                         |
| 2017年12月21日  | 難航していたフライトアテンダントの利益調整について、ベルリン労働裁判所は、すでにパイロットに対する解雇が行われており、かつ協約レベルで社会計画も締結されていることから、利益調整の終了を決定。 |
| 2018年1月12日   | エアベルリン、北ベルリン雇用エージェンシーにフライトアテンダント（3126人全員）に関する大量解雇の届出を行う。                                        |
| 2018年1月17日   | X <sub>1</sub> 、2018年4月30日に向けて解雇される。                                                            |
| 2018年1月28日   | X <sub>1</sub> 、ベルリン労働裁判所に解雇無効を主張し、提訴。                                                          |

第6小法廷は、2020年5月14日判決において、事業移転の成立を否定した。第6小法廷は、ウェットリース事業は、エアベルリンの航空事業の一部にすぎず（75段）、個々の飛行機、個々のフライト、個々のスロットおよび個々の飛行場の「ステーション」（従業員の就業拠点として観念されるもの）<sup>28</sup>はすべて個別の事業設備にすぎず、「事業」（Betrieb）の一部

<sup>28</sup> 本件では、従業員の人事管理はベルリン本社で一元的に行われていたことが認定されている。

を構成するものではないと述べて、事業移転の成立を否定した。

これに対して、第8小法廷は、2020年2月27日判決において、ウェットリースは独自の目的を有する経済活動であり、ウェットリースを構成する飛行機およびスロットは十分な機能的独立性を保持していると述べて、事業移転の成立を肯定した。

第6小法廷と第8小法廷の事案の違いとしては、第6小法廷の事件の原告は、ウェットリースとエアベルリンの独自のフライトの運行の両方が行われていたデュッセルドルフのステーションに属していたのに対し、第8小法廷の事件の原告は、ウェットリースのための運行のみが行われていたケルンのステーションに属していたことを指摘できる。この違いに着目すれば両判決を整合的に理解できるが、事業移転と認められるためには「機能的独立性」で足りるというEU判例に照らせば、ウェットリース事業全体について事業移転の成立を認めることができたように思われる。

また、本件では、エアベルリンによって行われた解雇の効力も争われたが、第6小法廷も第8小法廷も、解雇制限法17条1項（大量解雇における雇用エージェンシーへの届出義務）違反を理由に解雇を無効と解した。本件では、エアベルリンの本社の所在する北ベルリン雇用エージェンシーに大量解雇の届出が行われたが、原告らの所属していたステーションの所在地であるデュッセルドルフまたはケルンの雇用エージェンシーに届け出るべきであったと判断されている。いずれの判決においても、事業移転指令2001/23号と大量解雇指令98/59号<sup>29</sup>にいう「事業（所）」（Betrieb）の概念は異なると判断している点も興味深い。

本件は、EU司法裁判所には付託されなかったが、この点について、事業移転の成立を認めた第8小法廷は、労働者に有利な判断であるので、EU司法裁判所への付託は行わなくてもよいと述べている（112段）。これに対して、事業移転の成立を否定した第6小法廷は、この点について何も述べていない。

連邦労働裁判所が、大量解雇における届出義務違反を理由に解雇を無効と判断した点について、その後、倒産管財人から憲法異議訴訟が提起されたが、連邦憲法裁判所は、連邦労働裁判所の判断を維持した<sup>30</sup>。連邦労働裁判所は、連邦労働裁判所による大量解雇指令上の「事業所」の解釈は、EU法の解釈を誤っているという申請人の主張について、連邦労働裁判所は、EU判例を的確に評価したうえで「ステーション」が事業所に当たると判断していると述べた（11段）。

また、事業移転の成立を否定した第6小法廷判決が公表されてから、エアベルリンは、改めて解雇に向けた協議手続を開始し、デュッセルドルフ雇用エージェンシーに大量解雇の届出を行ったうえで解雇を行った。かかる解雇の効力も争われたが、第6小法廷は、2023年5月11日判決において、今度はかかる解雇を有効と認めた<sup>31</sup>。原告らは、解雇の効力において

<sup>29</sup> OJ L 225/16.

<sup>30</sup> BVerfG, Beschl. 05.01.2021, 1 BvR 1771/20 u.a., NZA 2921, 271-273.

<sup>31</sup> BAG, Urt. 11.05.2023, 6 AZR 267/22, BAGE 181, 77-88.

審査されるべき社会的選択（人選の合理性）において、ウェットリース事業に属する労働者が誰か特定されるべきであったと主張したが、第6小法廷は、本件では、譲受人に承継されるべき労働者は、事業所に所属する全労働者を対象として行われる解雇制限法上の社会的選択ではなく、事業の継続を保障する指令 2001/23 号および民法典 613a 条 1 項 1 号に基づき「自動的に」（*ipso iure*）定められると述べた（25 段）。本件では、エアベルリンの倒産手続が開始してからも、ウェットリース事業は継続していたが、連邦労働裁判所は、かかる「残存事業所」（*Restbetrieb*）において最後までウェットリース事業に従事していた労働者が自動的に譲受人に承継され、譲渡人における解雇の対象者からは除かれることを認めている。

かかる判断は、ウェットリース事業が事業移転ではないと述べた先行判決とは矛盾するようにも思われるが、この点についてドイツでは疑問は提起されていないようである。

### （3）新しい働き方における「事業移転」の概念

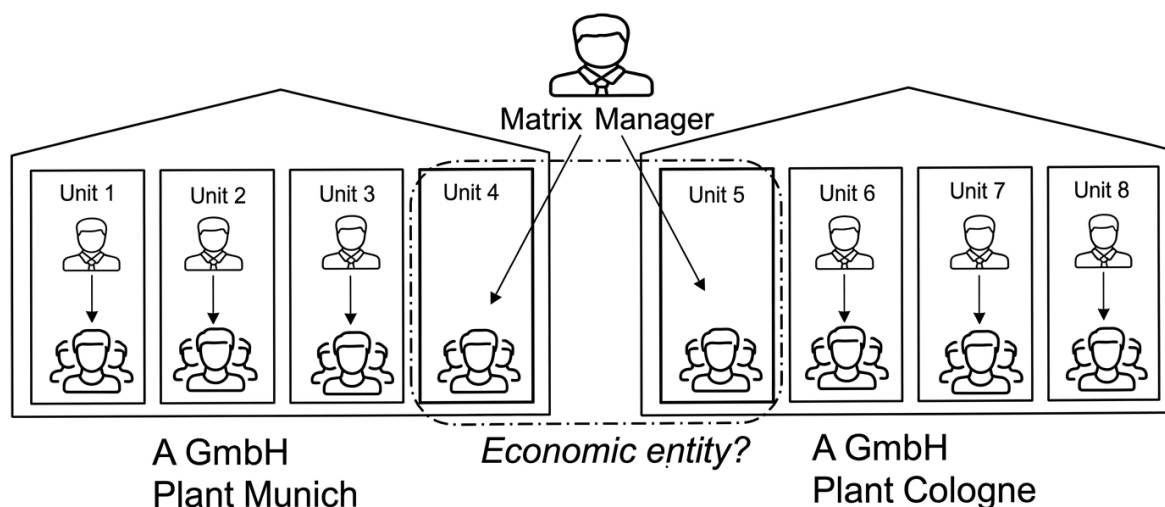
ドイツの学説では、マトリックス組織（*Matrix-Structure*）やアジャイルワークなどの新しい働き方において、民法典 613a 条にいう「事業所」をどのように観念すべきかについて議論が行われている。

マトリックス組織とは、複数の組織を横断して、機能および部門に基づいて行われる人事管理を意味し、場合によっては複数の企業に関わることもある（図 2）<sup>32</sup>。また、マトリックス組織では、労働者は 2 人以上の上司の指揮命令に服する場合もある。EU 判例にいう「機能的独立性」の基準によれば、マトリックス組織も民法典 613a 条の適用される経済的一体であると認められるという見解が有力である<sup>33</sup>。

<sup>32</sup> 図 2 は、Roberto Cosio, Filippo Curcuruto, Vincenzo Di Cerbo & Giovanni Mammone (eds.), *“Transfer of Undertaking in the European Union: A Comparative Analysis”*, Wolters Kluwer, 2025, p. 158 (Friederike Fritzsche & Benjamin Minnich)による。

<sup>33</sup> *ibid.*, pp. 159-160; Mückl, in: Gaul, *Arbeitsrecht der Umstrukturierung: Betriebsübergang-Outsourcing-Umwandlung*, 3. Aufl., 2026, 10.166.

図2 マトリックス組織



マトリックス組織について事業移転の成否が争われた事件はまだ存在しないが、マトリックス組織における経営上の事由による解雇の効力が争われた事件において、連邦労働裁判所は、2023年2月28日判決<sup>34</sup>において、解雇は有効であると判断した。本件の原告は、アメリカ企業のドイツ子会社（被告）における販売部門の部長（„Vice President & Country Manager Germany“）であったが、原告のポストが廃止され、今後、原告の業務は、ロンドンに所在する子会社に雇用され、オーストリアで活動する部長（„Area Vice President“）が行うこととなった。原告は、かかる組織再編は原告を解雇するために行われたものであると主張したが、連邦労働裁判所は、企業決定の当否については審査しないという従来の判例法理を繰り返し、また継続就労の可能性および社会的選択の不当性について原告は何も主張していないことを理由に解雇を有効と判断した。

アジャイルワークとは、ソフトウェア開発を請け負った企業が発注者の従業員と密接に協力しながら開発を進めるという働き方で、スクラムマスターがそれぞれのチームの業務を調整し、それぞれの従業員が他社の従業員から指揮命令を受けないように注意する。アジャイルワークでは、「機能的独立性」を有する「経済的一体」の判断が困難になりうることが指摘

<sup>34</sup> BAG, Urt. 28.02.2023, 2 AZR 227/22, NZA 2023, 578-581. マトリックス組織については、近時、事業所委員会の関与権が争われた事案において、連邦労働裁判所 2025 年 9 月 23 日決定（1 ABR 25/24, NZA 2026, 53-56）は、否定的な判断を行った。本件では、アメリカに所在するアメリカ企業のプレーメンの事業所において、プレーメンで働く労働者らの管理職 4 名の採用について、プレーメンの事業所委員会の同意が必要かが争われた。連邦労働裁判所は、当該管理職がドイツの使用人の指揮命令権に服していることが必要であり、管理職としての職務を引き受けたことによって、ドイツの使用人の指揮命令系統に組み込まれているだけでは不十分であると判断した。本件では、当該管理職 4 名は、アメリカで就労しており、プレーメンでは就労していないだけでなく、ドイツの使用人とは労働契約すら締結していなかったが、プレーメンの従業員らに対して、指揮命令および人事評価を行い、警告や解雇に関する判断も行っていた。しかし、連邦労働裁判所は、かかる「事実上の指揮命令」では足りずに、事業所の経営目的を使用人とともに追求していることが必要であり、すなわち編入が認められなければならないと述べた。もっとも、編入の具体的な判断基準については、プレーメンの事業所で働いていることは必要とはいえないと述べているが、これ以上のことは述べていない。

されている<sup>35</sup>。

事業（所）は、伝統的には場所的な同一性を基礎とした概念であるが、マトリックス組織では、離れた場所を横断的に一つの事業（所）と観念できるか、またアジャイルワークでは、同じ場所で働いていても異なる事業（所）になるのかが問題になっているといえる。働き方の多様化によって、今後、ますます事業（所）概念が抽象的なものになっていくことが予想される。前掲 2023 年 2 月 28 日判決のような、国を超えたマトリックス組織についても、今後、EU 域内の事業移転であれば指令が適用される。今後の判例の展開が期待される。

#### 4. 「人間の労働力が決め手の事業」と「物的設備が決め手の事業」の区別

##### （1）最近の EU 判例の展開

上述したとおり、EU 司法裁判所は、「7 つの判断要素」のうちで何が事業移転の成否の決め手となるのかを明らかにすることはできないと述べているが、Ayse Süzen 事件先決裁定による「人間の労働力が決め手の事業」（*Branche, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt*）<sup>36</sup>か否かという基準がほぼ唯一の明快な区別の基準であるといえる。

すなわち、「人間の労働力が決め手の事業」であれば、労働者の大部分が承継されれば事業移転に当たるが、労働者が誰も承継されなかった場合には事業移転には当たらない。CLECE 事件では、労働者が誰も承継されなかったため、事業移転には当たらないと判断された。

これまでの EU 判例において、「人間の労働力が決め手の事業」であると認められた事業は、清掃業（Ayse Süzen 事件、CLECE 事件等）と家事サービス業および警備業（Hidalgo ほか事件）<sup>37</sup>である。

これに対し、「人間の労働力が決め手の業務」ではなく、「事業手段が決め手の業務」では、当該事業手段が承継されなければ事業移転には当たらないといえそうである。このように判断した先例もある。Oy Liikenne 事件先決裁定<sup>38</sup>では、バス運行事業において不可欠であるバスや事業設備が承継されなかったことから、事業移転には当たらないと判断されていた。

しかし、ドイツから付託された、Grafe and Pohle 事件<sup>39</sup>では、同じくバス運行事業の委託先の変更という事案であるが、事業に不可欠なバスが承継されなかったにもかかわらず、事業移転の成立が認められた。

Grafe and Pohle 事件は、地方公共団体からバスの運行を請け負っていたバス会社が、委託期間が満了するにあたり、新しい入札要件を満たすことができないため、入札を断念し、

<sup>35</sup> Meyer, Betriebsübergang 4.0, NZA 2020, S. 1278.

<sup>36</sup> 「人間の労働力が決め手の産業」は、英語では「労働集約産業」（labour-intensive sectors）という用語が用いられているが、本稿では、ドイツ語の用語である「人間の労働力が決め手の産業」という用語を用いることとする。

<sup>37</sup> Case C-173/96 and C-247/96, ECLI:EU:C:1998:595.

<sup>38</sup> Case C-172/99, ECLI:EU:C:2001:59.

<sup>39</sup> Case C-298/18, ECLI:EU:C:2020:121.

その後、事業を閉鎖したという事案である。かかる事業所閉鎖に際して、譲渡人は、事業所委員会と利益調整を行い、社会計画を策定した<sup>40</sup>。その後、解雇されたバス運転手 2 人のうち、1 人は、新たにバス運行を受託することになった新会社に採用されたが、もう 1 人は採用されなかった。

本件では、バスや事業設備が承継されなかったために、事業移転には当たらないのではないかが争われることとなった。上述したとおり、すでに、同様の事案において、Oy Liikenne 事件先決裁定では、バス運行事業において不可欠なバスや事業設備が承継されなかったことから、事業移転には当たらないと判断されていた。

しかし、本件において、EU 司法裁判所は、本件でバスが承継されなかったのは、入札要件で、古くて、環境基準を満たしていないバスの利用は認められていなかったことによるものであり、Oy Liikenne 事件とは事案が異なると述べ、本件において事業移転の存在を肯定した。

本先決裁定に対しては、本件において譲渡企業は、利益調整を経たうえで事業所閉鎖を行っており、事業所閉鎖と事業移転を区別する連邦労働裁判所の判例に照らせば、説得的とはいえないという批判が行われている<sup>41</sup>。事業所閉鎖と事業移転の区別については後述する（下記第 5 節 2）。

このように、物的設備が重要な事業においても、物的設備の承継の有無を重視しない傾向が最近では明らかになっている。もともと、物的設備の承継とは所有権の移転を意味するものではなく、前掲 Güney-Görres 事件のように、飛行場の保安設備を第三者（国）が提供しており、旧委託先と新委託先がその設備を引き続き使用していた場合にも、事業移転の成立は認められていた。同様に、前掲 Abler 事件でも、ケータリングの設備は委託者である病院が提供し、新旧委託先はその設備を使用していたという事案で、事業移転の成立が認められていた。Abler 事件では、労働者は一人も承継されなかったという事案である。したがって、事業設備が重要な事業において、事業設備の承継の有無という基準はすでに希薄化していたともいえるが、近時の EU 司法裁判所はこの傾向をますます強めているといえる。

例えば、2015 年の Aira Pascal 事件<sup>42</sup>は、スペインの Bilbao 駅の輸送業務を受託していた公法上の企業である ADIF 社が、当該業務をさらに Algepose 社に委託していたが、かかる委託をやめて、自社で業務を行うことにした事案である。ADIF 社は、自社の従業員で同業務を行うこととしたため、Algepose 社では大量解雇が行われた。そのため、解雇された Aira Pascal 氏が事業移転の存在を主張し、ADIF 社への雇用承継を求めて提訴した。EU 司法裁

<sup>40</sup> 労働者を 20 人超雇用する企業において、使用者は、労働者の相当数に不利益を及ぼす事業所（一部）閉鎖および合併等の措置（事業所変更）を行う場合、事業所委員会と協議を行わなければならない（利益調整）、被解雇労働者に及ぼす不利益を補償するための協定（社会計画）を締結しなければならない（事業所組織法 111 条および 112 条）。事業所変更における事業所委員会の役割については、カーステン・ハーゼ（丸山亜子・橋本陽子訳「事業所組織法 111 条に基づく事業所変更における事業所委員会—概観—」橋本・皆川編・前掲注 2）書 124-172 頁。

<sup>41</sup> Boigs, jurisPR-ArbR 34/2020 Anm. 1.

<sup>42</sup> Case C-509/14, ECLI:EU:C:2015:781.

判所は、鉄道輸送業務は人間の労働力が決め手の事業ではないことを確認したうえで、本件では、事業に必要な設備（クレーンや駅舎）は当初から ADIF の所有であったが、所有権の移転の有無は事業移転の成否にとって重要ではなく、また ADIF が労働者を誰も承継しなかったことも重要ではないと述べて、事業移転の成立が認められた。

事業設備が重要な事業では、労働者を誰も承継しなくても事業移転が成立することは、2018 年の Següenza 事件<sup>43</sup>でも認められ、同事件では、スペインの Valladolid 市から音楽学校の運営を受託していた企業が変更したという事案において、教室や楽器など音楽学校の運営に不可欠な設備は Valladolid 市が提供し、新受託者が引き続きそれを使用していたことから、事業移転の成立が認められた。本件は、Abler 事件と同じ事案類型において同じ判断が下されたと整理することができる<sup>44</sup>。もっとも、本件では、付託事件の原告である Següenza 氏は、新受託者への雇用の承継を求めたのではなく、旧受託者による解雇が指令 4 条 1 項にいう「経済的、技術的又は組織的な理由による解雇」として正当化されるかが争われ、かかる判断は国内裁判所に委ねられた。

他方で、従来、「人間の労働力が決め手の事業」であると判断されていた警備業について、ケース・バイ・ケースで「人間の労働力が決め手の事業」か否かが判断されるようになっていく。

2016 年の Securitas 事件<sup>45</sup>では、ポルトガル港湾局の警備業務の委託先の変更が問題にあった事案で、新受託者（Securitas）は旧受託者（ICTS）の 17 人の従業員を誰も承継せず、新たに従業員を採用し、独自のユニフォームを新調した。しかし、無線設備は ICTS から Securitas に承継された。

EU 司法裁判所は、本件の警備業務が「人間の労働力が決め手」であるかどうかについては明言せず、役務提供のために不可欠な設備が承継されたかが決め手であると判断した（34 段）。本先決裁定は、無線設備が承継されたことから事業移転の存在を認めたと理解でき、警備業務を物的設備が決め手である事業であると理解しているようである。

しかし、その後の 2018 年の Somoza Hermo 事件<sup>46</sup>では、文化省から美術館の警備を受託していた企業が変更したという事案において、Somoza Hermo 氏の雇用も新しい委託先に承継されたものの、労働条件の不利益変更の可否が争われた。原告による労働協約上の手当の請求に対して、本先決裁定では警備業は人間の労働力が決め手の事業であるので、労働者が承継されていることから事業移転にあたると判断された。本件では、新旧受託者は、雇用の承継は労働協約で義務づけられたものであると主張したが、EU 司法裁判所は、この点は重

<sup>43</sup> Case C-472/16, ECLI:EU:C:2017:943.

<sup>44</sup> 本件の事案のやや特殊な点は、旧音楽学校の事業停止と新音楽学校の事業開始の間に 5 か月間の中断期間が存在したことであるが、EU 司法裁判所は、そのうち 3 か月間は休暇期間であったことから、かかる中断期間を重視していない。

<sup>45</sup> Case C-200/16, ECLI:EU:C:2017:780.

<sup>46</sup> Case C-60/17, ECLI:EU:C:2018:559.

要ではないと述べた（38 段）。そして、新旧受託者の連帯責任に関するポルトガル法の解釈については、付託裁判所の判断に委ねた。

その後、同じくポルトガルから付託された、2023 年の **Strong Charon** 事件先決裁定<sup>47</sup>においても、**Somoza Hermo** 事件と同様に、警備業務が人間の労働力が決め手の事業であると判断された。本件では、警備業務の委託先の変更において、旧委託先の警備員 4 人のうち、1 人しか新委託先に承継されず、警備を行っていた現場は顧客の施設で、監視カメラ、コンピュータ、電話は顧客が提供していた。EU 司法裁判所は、本件において事業移転の成立を否定した（58 段）。**CLECE** 事件では、誰も承継しなかった場合に事業移転の成立が否定され、本件では、4 人中 1 人しか承継されなかった場合に事業移転の成立が否定された。本先決裁定は、承継された 1 人が、技能・知識という点で特別の意義を有していなかったという評価も加えている。

さらに、2021 年の **EV** 事件先決裁定<sup>48</sup>では、EU 司法裁判所は、建設業が「人間の労働力が決め手」か否かについて明らかにせず、判断を付託裁判所に委ねた（スペインの付託裁判所は、付託手続において「人間の労働力が決め手の事業」であると判断していた）。

以上の検討をまとめると、「人間の労働力が決め手の事業」では、労働者が誰も承継されないと事業移転の成立が認められないため、あえて誰も承継しないという実務が行われるようになったが、これに対抗するため、EU 司法裁判所の新しい判断が行われるようになったといえる。第 1 に、従来は「人間の労働力が決め手の事業」であると述べていた警備業について、事業設備が重要な事業であると解するようになったり、第 2 に、事業設備が重要な事業において、事業設備が承継されないケースでも、事業移転の成立を認めるようになった。このように、EU 司法裁判所は、一貫して、労働者保護を重視し、事業移転を広く認めているといえる。

しかし、ドイツでは、遅くとも **Ayşe Süzen** 事件以降、事業移転の成立が認められないように従業員を一人も承継しないという実務が観察されるようになったといわれている<sup>49</sup>。もともと、（人間の労働力が決め手とはいえない）製造業では、誰も承継しなかったとしても、その他の同一性を肯定し得る要素が承継された場合には事業移転の成立が認められることに留意すべきであると指摘されている<sup>50</sup>。

<sup>47</sup> Case C-675/21, ECLI:EU:C:2023:108.

<sup>48</sup> Case C-550/19, ECLI:EU:C:2021:514. 本件では、有期契約労働者について、スペイン法では原則として雇用期間が 3 年間の上限を超えれば無期雇用に移行するのに対し、建設作業員については無制限に有期労働契約の更新が可能であるという特別法（一般的拘束力を付された労働協約の規制）が、有期雇用枠組指令 1999/70 号（OJ L 175/43）に違反する濫用的な有期雇用の利用であると判断された。

<sup>49</sup> *Willemsen/Schauer*, in: *Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt*, *Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen: Arbeitsrechtliches Handbuch*, 7. Aufl., 2026, Kapitel 7, Rdn. 86.

<sup>50</sup> *Ibid.*

## (2) ドイツにおける「混合的事业」(Mischbetrieb; Mischeinheiten) の議論

ドイツの判例では、EU 司法裁判所のいう「人間の労働力が決め手である事業」か否かという表現ではなく、「事業設備が乏しい」(betriebsmittelarm) 事業か、または「事業設備によって特徴づけられる」(betriebsmittelgeprägt) 事業かという表現が用いられている。これは表現の相違にすぎないともいえるが、人間の労働力ではなく、事業設備に焦点を当てることで、ドイツ独自の議論が展開することになったという評価も行われている<sup>51</sup>。ここでドイツ法独自の議論として指摘されている学説が、ヴィレムゼンの「価値創造説」(Wertschöpfungstheorie) である。ヴィレムゼンは、経営側の弁護士で、大学でも教鞭をとっていた、組織再編の分野でとくに高名な論者である。

ヴィレムゼンは、「譲受人が独自の事業を創設するのではなく、譲渡企業の創設した『価値創造の源泉』(Wertschöpfungsquelle) を引き続き継続的に利用し得ること」が事業移転であると定義し、かかる観点から、EU 判例の「7つの判断要素」を評価すれば、人的、物的資産のどちらも「価値創造の源」として重要であると主張した<sup>52</sup>。そして、ヴィレムゼンは、人的、物的資産の両方の要素を不可欠と解した、連邦労働裁判所 2016 年 8 月 25 日判決<sup>53</sup>を高く評価した。

同判決では、民間に委託していた救急サービスの役務を市町村に戻すというインソーシングの事案において、救命士 41 人全員の雇用が市町村に承継されたが、公共部門の労働協約が適用されることになって、賃金がかかることになったため、原告となった救命士は、差額賃金および事業所年金の保険料の差額を請求した。連邦労働裁判所は、本件において、救急車等の車両(全部で 7 台)が市町村に承継されず、市町村が新たに最新の車両を購入したことから、事業移転の成立を否定した。本判決は、救急サービスについて、救命士は簡単に代替できない、高度な教育を要する労働者であり、かつ救急車等の車両も不可欠で、事業移転と認められるためには、どちらも承継されなければならないと述べた。

しかし、ヴィレムゼンの見解に対しては、連邦労働裁判所の裁判官であり、事業移転を扱う第 8 小法廷に在籍していたこともあるロロフは、「価値創造説」は事業移転の解釈を狭めるものであるという批判を行っている<sup>54</sup>。ロロフは、EU 司法裁判所は、単に「人間の労働力が決め手」か否かという基準しか述べておらず、事業設備が不可欠の事業では、これが否定されるにすぎないと述べている<sup>55</sup>。同様に、連邦労働裁判所の元裁判官であるヴィンターも、事業移転か否かは「7つの判断要素」の総合判断によって決められるのであり、事案によって、事業設備が決め手になるかどうかは異なることを指摘している<sup>56</sup>。

<sup>51</sup> Roloff/Waldenfels, Neues aus Luxemburg zum Unternehmensübergang?, ZFA 2021, S. 237.

<sup>52</sup> Willemssen, „Freikauf durch Einkauf?“ – Vermeidung des § 613a BGB durch Austausch wesentlicher Betriebsmittel, NZA 2017, S. 956.

<sup>53</sup> BAG, Urt. 25.08.2016, AP Nr. 466 zu § 613a BGB.

<sup>54</sup> Roloff/Waldenfels, Fn. 51, S. 237.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Winter, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2024, Art. 1 RL

「価値創造説」をめぐる上記の議論は、ドイツにおける EU 法の受容に関する新旧世代の違い（または学説と裁判官の見解の違い）を感じさせるものであるが、人的、物的手段の両方が事業移転にとって不可欠な事業を指す「混合的事业」という用語はドイツの文献において定着し、上記 2016 年 8 月 25 日判決も必ず言及される先例となっている<sup>57</sup>。

もっとも、「価値創造説」はドイツにおいて根強く支持されているといえる。例えば、アンヌスは、前掲 Grafe and Pohle 事件先決裁定について、同事件は「価値創造説」にも整合的であり、市場で容易に調達できるバスが新受託者に承継されなかったことは重要ではなく、地域の公共交通機関のバスの運転手という重要な人材が承継されたことが事業移転の決め手になったといえると述べている<sup>58</sup>。

## 5. 詐欺的または濫用的な目的で行われた事業移転の否定

### (1) Elinika Nafpigeia 事件先決裁定

最近の新しい判例法理の展開として、詐欺的または濫用的な目的で行われた事業移転の成立を否定する判断が、EU およびドイツで下されている。これは、当初から譲受企業を倒産させることを目的として行われる事業移転を否定する法理である。

ギリシアの事件である Elinika Nafpigeia 事件<sup>59</sup>では、ギリシアの元国営企業で 2002 年に民営化された、造船企業等を営む Elinika Nafpigeia 社が、民営化直後に子会社（ETYE）を設立し、まず、自動車製造部門を譲渡し、その後も、Elinika Nafpigeia 社と ETYE 社との間では複数の契約が締結され、様々なサービスのアウトソーシングが進められた。このようなアウトソーシングが進められたのは、民営化の際に、Elinika Nafpigeia 社は、2008 年 9 月 30 日までに人員削減を行ってはならないと定められていたためである。ETYE 社は 2007 年 9 月 28 日に、Elinika Nafpigeia 社と ETYE 社は、2008 年 9 月 30 日に ETYE 社を解散することについての基本合意を行った。この合意では、解散に伴う費用は、Elinika Nafpigeia 社が負担すること、ETYE 社の 160 人の労働者を解雇すること等が定められた。2007 年 10 月 1 日、ETYE 社の全株式は、ドイツの企業 INTEI 社および IGWA 社に譲渡されることになり、本件の原告らはこれらの企業に承継されることになったが、原告らは、Elinika Nafpigeia 社との間の雇用関係の確認を求めて提訴した。

EU 司法裁判所では、ETYE 社には「機能的独立性」は認められず、当初から解散を目的として設立された企業であり、Elinika Nafpigeia 社から ETYE 社への様々な事業の譲渡は

---

2001/23/EG, Rdn. 88（現在の連邦労働裁判所は、「事業設備が乏しい」事業か、または「事業設備によって特徴づけられる」事業かという区別は行っていないと述べる）。

<sup>57</sup> 例えば、Greiner/Pionteck, Bestandsaufnahme Betriebsübergangsrecht, Teil 1: Tatbestand des Betriebsübergang, RdA 2020, S. 86-88. Greiner/Piontheck は、「混合的事业」の概念により、従来、人間の労働力が決め手の事業と考えられてきた IT サービスやコールセンターも「混合的事业」になり、人的、物的設備の承継のいずれも要件となることから、事業移転の範囲が狭くなることに対する懸念を示している。

<sup>58</sup> Annuß, Betriebsübergang bei Auftragsnachfolge – Wie erfolgt die umfassende Gesamtbewertung?, EuZA 2021, S. 93-94.

<sup>59</sup> Case C-664/17, ECIL:EU:C:2019:496.

指令という事業移転にはあたらないかが争点となった。

EU 司法裁判所は、事業移転というためには、永続的な業務の継続が必要であると述べ（54-55 段）、「製造におけるインプットとアウトプットがアンバランスで、譲渡した事業を徐々に消滅させるリスクをもたらすような生産要素の総体は、永続性の要件を満たさないばかりでなく、とくに将来の清算のための費用を譲受人ではなく、譲渡人が負担することは、関係企業の濫用的な意図を示すものでもある」と述べた（58 段）。そして、EU 司法裁判所は、自動車部門の譲渡は ETYPE 社の独立性を示すものとはいえず、譲渡された生産単位が、第三者の生産要素の利用を十分に保障するものなのかどうかについて付託裁判所に審査を求めた（71 段）。

## （2）ヴェルザリッツ（Werzalit）事件

連邦労働裁判所 2018 年 1 月 25 日判決（ヴェルザリッツ事件）<sup>60</sup>も、濫用的な事業移転の成立を否定し、労働者と譲渡人との間の労働契約の存続を認めた。

ヴェルザリッツ社は、建築資材（窓枠、ベランダなどの資材）の製造で有名な世界的企業である。ヴェルザリッツ社は、2010 年夏に、ホールディングス化を行うこととし、不動産、その他の設備、ライセンス等の権利を引き続き同社が保有し、ヴェルザリッツのブランドを維持したまま、新設した F 社に事業を承継させることとし、原告は F 社に移籍することとなった。両者間の契約では、F 社はヴェルザリッツ社の名前と計算で業務を行うことが明示的に定められていた。かかる事業移転の前後で、錠前職人である原告の職場も仕事も変化しなかった。しかし、2 年後、F 社は倒産し、事業所閉鎖を理由に労働者を解雇した。社会計画において、倒産財団の資金が十分ではないという理由で補償金は定められなかった。

原告は、本件において事業移転は成立しなかったことを理由として、ヴェルザリッツホールディングスと労働関係が存続すると主張し、原告の主張が認められた。連邦労働裁判所は、譲受人は、自己の名前で承継された事業を経営しなければならない、かかる責任を負っていない F 社は、経済的一体を承継したとはいえないと判断した（55-56 段）。そして、事業移転が成立しなかったため、原告とヴェルザリッツ社との間の労働契約は存続していると結論づけられた。

## （3）評価

譲受人を倒産させる目的で行われた事業移転を否定した Elinika Nafpigeia 事件先決裁定とドイツのヴェルザリッツ事件判決は、新たな事業移転法理の展開を示すものである。しかし、決して新しい法理が示されたわけではないという評価も行われている<sup>61</sup>。かかる見解によれば、ヴェルザリッツ社事件では、「責任」という経済学的な用語が用いられたが、上記の

<sup>60</sup> BAG, Urt. 25.01.2018, 8 AZR 309/16, BAGE 161, 378-404.

<sup>61</sup> Greiner/Pionteck, Fn. 57, S. 91-92

「混合的事業」の法理によって、資産が承継されなかった本件では事業移転の成立を否定できたこと<sup>62</sup>、そして、Elinika Nafpigeia 事件先決裁定に対しては、譲受人を「倒産させる意図」が事業移転を否定する要件として新たに設けられたわけではなく、「事業の継続」という事業移転の定義（指令1条1項b）自体の解釈が問題になっただけであるという理解が示されている<sup>63</sup>。なお、ドイツでは、ヴェルザリッツ事件のようなケースは「真正事業運営委託契約」と呼ばれ、民法典613a条にいう事業移転には当たらないと解するのが通説であったが<sup>64</sup>、本判決も同様の判断を行ったといえる。

ヴェルザリッツ事件については、資産のない会社に労働者を承継させることで、社会計画のコストを節約しようとしたことが否定されたことは正当であると評価されている<sup>65</sup>。しかし、これに対して、連邦労働裁判所は顧客や取引先との対外的な関係を重視しているが、企業の再編の自由を侵害しているのではないかという批判も提起されている<sup>66</sup>。

ヴェルザリッツ事件において、事業移転の成立が否定されたことにより、原告と譲渡人との間の労働契約は当初のまま存続していたことになる。被告は、この場合にも民法典613a条6項（異議申立権）を類推適用し、かかる主張を1か月以内に制限すべきであると主張したが、連邦労働裁判所は、かかる主張を退けた。連邦労働裁判所は、異議申立権は事業移転が有効に成立した場合に認められるものであり、事業移転が成立しなかった場合とは比較可能ではないと述べている。

ヴェルザリッツ事件により、いったん譲受人に承継された場合に、労働者が、異議申立権の行使のほかにも、事業移転の不存在を主張することで、譲渡人との間の雇用関係の存続が認められることが明らかになった。このことが認められた影響は大きいと評価されている一方で<sup>67</sup>、かかる法理の展開について、判例では期限徒過後の異議申立権の行使が容易に認められていること（後述）から意外ではないという評価も行われている<sup>68</sup>。

## 6. 複数の譲受人への債務の案分的承継

ベルギーから付託された ISS Facility Service NV 事件<sup>69</sup>は、清掃の委託先が変更したというケースであるが、従来1社に委託していた清掃業務が2社に委託され、譲渡人に雇用されていた労働者が承継されず、当該労働者が、譲受人のうちの1社に対して解雇補償金を請求したという事案である。

<sup>62</sup> Ibid., S. 91.

<sup>63</sup> Ibid., S. 92.

<sup>64</sup> Magotsch, Kein Betriebsübergang bei „echten“ Betriebsführungsverträgen, DB 2018, S. 1928.

<sup>65</sup> Löw, Zu den Anforderungen an einen Betriebsübergang bei Auslagerung der Produktion Problem, BB 2018, S. 1728.

<sup>66</sup> Rieble, Betriebsführungsvertrag und Betriebsübergang, NZA 2018, S. 1307-1309.

<sup>67</sup> Löw, Fn. 65, S. 1728. レーヴは、承継後、譲受企業の経営危機に直面した労働者側の弁護士は、これまで情報提供の瑕疵を一生懸命探していたが、今後は、そもそも事業移転が成立していないという主張を行うであろうと述べている。

<sup>68</sup> Magotsch, Fn. 64, S. 1928.

<sup>69</sup> Case C-344/18, ECLI:EU:C:2020:239.

本件において、EU 司法裁判所は、譲渡人との労働契約上の権利および義務は、労働契約が分割可能であり、かつ労働条件が不利益に変更されることがない場合には、労働者が従前の使用者の下で主に行っていた業務を承継した1人の譲受人に移転するのではなく、譲受人の利益を考慮すれば、複数の譲受人に案分的に承継されると判断し、どのように権利および義務が分割されるのかについて判断するのは国内裁判所の任務であると述べた（32段）。しかし、指令4条2項に基づき、労働条件の引き下げが雇用終了を導く場合には、事業移転を理由とする解雇と同視しうることから、本件においても、事業移転による解雇と評価しうるか否かについて国内裁判所に審査するよう命じた（35-38段）。

譲受人が複数存在していた場合に、譲渡人との間の労働契約が分割して承継されるという判断が実務に及ぼす影響は大きいといえる。本判決に対して、ドイツでは、従来、ドイツでは、当事者の合意から明らかではない場合には、指揮命令権の行使を重視した「編入」という観点から所属する事業所がどこか判断されてきたのであり（下記第4節6）、EU 司法裁判所の見解は完全に誤っており、説得力を欠くと評価されている<sup>70</sup>。もっとも、ドイツでは、1つの労働関係が1つの事業（所）に属することが通例であり、とくに労働条件を不利益に変更することなく、労働契約を分割することは容易ではないことから、本先決裁定の影響はないであろうという指摘も行われている<sup>71</sup>。

### 第3節 労働条件の承継について

#### 1. 個別的労働条件と集団的労働条件の区別

事業移転によって、雇用だけではなく、労働条件も原則として譲受人に自動的に承継されることになる（指令3条3項、民法典613a条1項1文）。ここでは、個別契約における労働条件と集団的協定（ドイツでは、労働協約および事業所協定）における労働条件は区別されており、個別契約に基づく労働条件は、民法典613a条1項1文に基づき、譲渡人との労働契約の内容がそのまま譲受人との間の労働契約の内容となるが、譲渡後に譲受人が直ちに変更することが可能である（もっとも労働者の同意がなければ、労働条件を変更することは困難である）。これに対して、集団的労働条件については1年が経過する前に労働者に不利益に変更されてはならないと定められている（指令3条3項後段、民法典613a条1項2文）。

集団的労働条件の承継のルールは、産別協約が一般的であるヨーロッパ独自のルールであり、かなり複雑であるが<sup>72</sup>、以下ではドイツ法の規制について簡潔に説明したい。

<sup>70</sup> Richter, in Kiel/Lunck/Oetker, Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2 Individualarbeitsrecht II, 6. Aufl., 2024, § 142, Rdn. 106, S. 1099; Boigs, JurisPR-ArbR 21/2020, Anm. 5.

<sup>71</sup> Richter, *Ibid.*

<sup>72</sup> 詳しくは、拙稿「EU法及びドイツ法における事業移転時の労働条件の承継ルールについて」学習院大学法学会雑誌51巻2号87-117頁（2016年）を参照。

## 2. 労働協約に基づく労働条件の承継

民法典 613a 条 1 項 2 文は、集团的労働条件は譲渡後 1 年以内には変更できない旨定められているが、この規定を理解するためには、ドイツの労働協約法の原則を理解することが必要である。労働協約法では、労働協約の規範的効力が生じるためには、労働者と使用者の双方が、協約締結団体（労働組合または使用者団体）に加入していることが必要であり（協約拘束性）、協約当事者は、いつでも労働協約を締結することができる（労働協約法 4 条 1 項）。したがって、この場合には、民法典 613a 条 1 項 2 文の適用はなく、労働協約法 4 条 1 項に基づいて、労働協約が適用されることになる。

したがって、民法典 613a 条 1 項 2 文は、労働協約法 4 条 1 項が適用されない場合に適用されることになり、この場合、譲渡人の労働協約の内容が承継される労働者の労働契約の内容に「転化」されて、事業移転後も適用されることになる。

労働協約法 4 条 1 項が適用されない場合とは、労働者または使用者が協約締結団体に加入していない場合や使用者が別の使用者団体に加入している場合が考えられる。このような場合には、民法典 613a 条 1 項 2 文に基づき、譲渡人の労働協約に基づく労働条件が 1 年間は変更できないことになるが、このルールには例外が定められている（民法典 613a 条 1 項 3 文及び 4 文）。

まず、①「労働協約...がもはや適用されない場合」（同項 4 文前段）であり、これは譲渡人の労働協約が失効して、余後効（労働協約法 4 条 5 項）が生じている場合である。余後効が生じている場合には、労働条件を不利に変更することが可能となるため、同様の効果がこの場合にも認められている<sup>73</sup>。

次に、②「双方の協約拘束性が認められない場合で、他の労働協約の適用範囲において新所有者と労働者との間で当該労働協約の適用について合意された場合」（同項 4 文後段）である。すなわち、労働者または使用者が協約締結団体に加入していない場合には、労働条件の統一が優先され、労働者との合意に基づき、譲受人に適用されている労働協約の適用が認められることになる。

さらに、③譲受人において他の労働協約が適用されている場合には、事業移転によって、いったん譲渡人の労働協約の内容が譲受人に承継されることなく、譲受人の労働協約が適用される（同項 3 文）。この規定は、労働協約法 4 条 1 項と同様に考えてよい法的状況における特則といえる。このような場合とは、譲渡人と譲受人が異なる産業に属するため、適用可能な労働協約は異なるが、労働者が、所属組合を譲受人と労働協約を締結している労働組合に変更するか、または譲受人が、譲渡企業と労働協約を締結していた労働組合と企業協約を

<sup>73</sup> ドイツと同様の余後効に関するオーストリアの法規制について、EU 司法裁判所は、余後効に基づく労働条件は、指令 3 条 3 項にいう集团的な労働条件であると述べたうえで、かかる労働条件は、新しい労働協約または個別合意によって変更することが可能であるから、譲受人の利益にも配慮しており、Alemo-Herron 事件先決裁定（後述）に合致し、適法であると判断した（Case C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund, ECLI:EU:C:2014:2197）。

締結する場合が考えられる。

以上をまとめると、労働協約に基づく労働条件が譲渡後1年間の変更禁止に服する場合はほとんど考えられないように思われる。

### 3. 変更原則（民法典 613a 条 1 項 3 文）の否定？

上記③の民法典 613a 条 1 項 3 文は、集团的労働条件が個別的労働条件に転化されることなく、集团的労働条件のまま移転される場合を定めており、この場合、新しい労働協約または事業所協定によって、従前の労働条件を不利益に変更することが可能となっている。これは、同じレベルの法規範については、後法が先法に優先するという変更原則（Ablösungsprinzip）が適用されるからである。しかし、かかる解釈は、Scattolon 事件先決裁定<sup>74</sup>によって維持できないのが問題となっている。

同事件は、イタリアの公務部門における学校の清掃部門の外注化の事案で、大臣の命令に基づき、原告の20年間の勤続が、新協約では9年に換算された点が問題になった。EU 司法裁判所は、新協約の適用によって、労働条件が不利益になる場合には、指令3条の目的に反すると判断した。EU 司法裁判所は、譲渡人において適用されていた労働協約は、確かに譲受人に適用され労働協約によって変更されうるが、これによって、事業移転前の労働条件を引き下げることになってはならないと述べた（74-76段）。

Scattolon 事件先決裁定に対して、ドイツでは、EU 司法裁判所は各国の集団法の体系を十分に理解していないという批判とともに、今後は、③の場合にも変更原則ではなく、譲渡人に適用されていた労働協約による労働条件は、民法典 613a 条 1 項 2 文に基づき個別契約上の労働条件へと転化し、その結果、有利原則が適用されることになるのではないかという議論が行われるようになった<sup>75</sup>。

その後、2017年のUnionen 事件先決裁定<sup>76</sup>では、事業移転後、譲受人から解雇された労働者が、解雇補償金の算定に当たり、譲渡人の下での勤続年数が考慮されるべきであるか否かが争われた。解約告知期間は労働協約で規制されていたが、譲渡人と譲受人は別々の労働協約に拘束されていた。EU 司法裁判所は、譲受人は、経済的な権利の算定においては譲渡人の下での勤続年数が考慮されなければならないと述べた（22段）。本件は、スウェーデンの事件であるが、おそらく③の、事業移転と同時に譲受人の労働協約が適用されるケースといえたのではないかとと思われる<sup>77</sup>。

<sup>74</sup> Case C-108/10, ECLI:EU:C:2011:542.

<sup>75</sup> Greiner/Pionteck, Bestandsaufnahme Betriebsübergangsrecht, Teil 2: Unterrichtungspflicht, Widerspruchsrecht, Kollektivvereinbarungen, RdA 2020, S. 175.

<sup>76</sup> Case C-336/15, ECLI:EU:C:2017:276.

<sup>77</sup> もっとも、本先決裁定では、事業移転から1年経過後は、譲渡人の労働協約には拘束されないにもかかわらず、本件では労働協約が変更されなかったことが認定されており（29段）、ドイツ法では民法典 613a 条 1 項 2 文が適用される場合（個別契約に「転化した」労働条件の1年間の変更禁止）にあたると解することも可能かもしれない。

Scattolon 事件も Unionen 事件も、労働協約上の権利に関して、勤続年数の通算が問題となった事案であり、このような場合には、譲渡人の下での勤続年数がそのまま承継されなければならないと考えられていると理解できる<sup>78</sup>。

しかし、連邦労働裁判所は、2019 年に出された 2 つの判決<sup>79</sup>において、民法典 613a 条 1 項 3 文に基づき、事業移転後、直ちに譲受人に適用される労働協約によって従前の労働条件を変更することは可能であると判断した。これらの事件では、譲受人の労働協約の適用によって賃金が引き下げられることとなった。学説では、かかる連邦労働裁判所の判断は、Scattolon 事件および Unionen 事件において、事業移転によって労働条件を引き下げることは許されないと述べた EU 司法裁判所の判断に明らかに反しており、連邦労働裁判所が EU 司法裁判所の判断を仰がなかったことは、EU 司法裁判所への付託義務（EU 運営条約 267 条 3 項）に違反しているという見解が主張されている<sup>80</sup>。

#### 4. 事業所協定

原則として、事業所が同一性を保持したまま移転する場合には、従来の事業所協定がその規範的効力を維持したまま譲受人においても適用されることになる。企業レベルの全体事業所協定<sup>81</sup>またはコンツェルン（企業グループ）レベルのコンツェルン事業所協定<sup>82</sup>についても、事業所協定の適用対象は事業所であるので、事業所が同一性を保持したまま移転される限り、個別の事業所協定として譲受人において引き続き適用される。もっとも、問題となった規定が、その内容から譲渡企業への所属を要件としているか、または事業移転後は対象を失う場合にはこの限りではない<sup>83</sup>。

民法典 613a 条 1 項 2 文ないし 4 文が適用される場合は、事業所の同一性が失われる場合、すなわち分割（Spaltung）または解散（Auflösung）の場合に限定される。

民法典 613a 条 1 項 3 文に基づき、譲受人において他の事業所協定が適用されている場合には、譲渡人の事業所協定の内容は譲受人に承継されず、事業移転によって譲受人の事業所協定に基づく労働条件が適用される。この場合には、譲受人に適用される事業所協定によっ

<sup>78</sup> ドイツでは、両事件は、年齢差別も問題になり得る事案であり、このような事案において労働条件の引き下げが禁止されたのであり、譲受人の労働協約による労働条件の引き下げが一般に否定されたわけではないという議論も行われた（Greiner/Pionteck, Fn. 75, S. 175.）。

なお、勤続年数の承継について、2021 年の前掲 EV 事件では、有期労働契約においては、最後の有期労働契約の権利義務のみが承継されると判断され、25 年以上有期雇用で就労していた付託事件の原告について、最後の有期労働契約の期間しか勤続年数に算入されないと判断された。

<sup>79</sup> BAG, Urt. 23.01.2019, 4 AZR 445/17, BAGE 165, 100-115; BAG, Urt. 12.06.2019, 1 AZR 154/17, BAGE 167, 53-77.

<sup>80</sup> Greiner/Pionteck, Fn. 75, S. 175-176.

<sup>81</sup> BAG, Beschl. 18.09.2002, 1 ABR 54/01, BAGE 102, 356-381. 譲受人に事業所委員会が存在しなかった場合において、譲渡人の 3 つの事業所が移転し、そのすべての事業所において事業所委員会が存在し、全体事業所協定が締結されていた事案において、全体事業所協定が事業移転後も引き続き適用されることが認められた。

<sup>82</sup> BAG, Beschl. 25.02.2020, 1 ABR 39/18, BAGE 170, 41-55.

<sup>83</sup> BAG, Beschl. 24.01.2017, 1 ABR 24/15, NZA-RR 2017, 413-415. コンツェルンレベルでの事業所委員会の意見聴取手続等を定める全体事業所協定は、分割により独立した企業において、当該企業がコンツェルン支配企業でもない場合には、対象を失うと判断された。

て、譲渡人の事業所協定で規制されていた労働条件の変更が可能となる。ドイツ連邦労働裁判所 2012 年 3 月 13 日判決<sup>84</sup>は、民法典 613a 条 1 項 2 文の規定は「当法廷の判例によれば、かかる規定に基づき承継される請求権は、民法典 613a 条 1 項 3 文に従えば、譲受人において締結された事業所協定によって変更できると目的論的に縮小解釈される。なぜならば、今や個別法上労働関係の内容として妥当する集団的協定における規制の内容は、譲受人に承継されたとしても、もはや保護されないからである」(17 段)と述べている。もっとも、この場合、事業所委員会と合意に達しない場合には、仲裁委員会を招集する必要がある(事業所組織法 87 条 2 項)。

これに対して、連邦労働裁判所 2020 年 3 月 25 日判決<sup>85</sup>では、コンツェルンに属する企業の販売部門の統合に伴う事業移転について、事業所の同一性は失われたと判断されて、民法典 613 条 1 項 2 文および 3 文が適用されることになったが、任意的事業所協定における無利子のローン貸与の規定の廃止は共同決定義務に服さず、譲受人は一方的に廃止できると判示された。

なお、譲渡人の労働協約に基づく労働条件を譲受人の事業所協定によって変更することはできない(交差変更の禁止)。

## 5. 個別契約における協約援用条項の問題

### (1) 概説

EU およびドイツにおいて、複雑な問題を提起しているのが、個別契約における労働協約の援用条項に基づく労働条件の承継である。かかる労働条件には、民法典 613a 条 1 項 1 文の原則が適用される。

上述したとおり、労働協約の規範的効力は双方の協約拘束性がなければ生じないので、組織率が低下している現在、ドイツでは、実際には、個別契約における協約援用条項によって、労働協約に基づく労働条件が広く適用されている(ヨーロッパで労働協約の適用率またはカバー率という場合には、協約援用条項も含めた労働協約の適用率を意味する。なお、フランスのように、使用者のみが使用者団体に加入していれば、当該企業の全労働者に労働協約が適用される「エルガ・オムニス原則」が妥当する国もある)。

個別契約上の労働協約の援用条項によって適用されることになった譲渡人の労働協約上の労働条件は、個別契約上の労働条件にあたるので、譲受人に承継された後は、上記 1 の原則に基づき、変更されることになる。民法典 613a 条 1 項 1 文のみが適用され、民法典 613a 条 1 項 2 文ないし 4 文は適用されない。

労働組合の組織率が低下している昨今、協約援用条項によって労働協約に基づく労働条件が適用される場合が多くなっており、また、使用者は誰が組合員であるのか採用時には知ら

<sup>84</sup> 1 AZR 659/10, NZA 2012, 990-992.

<sup>85</sup> BAG, Urt. 19.11.2019, 1 AZR 386/18, BAGE 168, 337-344.

ない場合もあるので、組合員との労働契約にも協約援用条項が付される場合が通常である。組合員の場合、労働契約に協約援用条項が付されていると、集団的労働条件として変更が可能であった労働条件について、さらに個別法上の変更の可否が問題となり、非常に複雑な解釈論が行われることになる。本稿では、これらの議論<sup>86</sup>は割愛し、EU 司法裁判所の先決裁定を中心に、協約援用条項に基づく労働契約の承継について説明を行いたい。

## (2) 協約援用条項の種類

協約援用条項には、① 静態的援用 (statische Verweisung)、② 時間的動態的援用 (kleine/zeitliche dynamische Verweisung) および ③ 事物的・時間的動態的援用 (große/sachliche und zeitliche dynamische Verweisung) の3種類がある。① 静態的援用とは、時間的かつ事物的に特定された具体的な労働協約を援用することである。② 時間的動態的援用とは、時間的には限定しないが、事物的に特定された協約を援用することである。③ 事物的・時間的動態的援用とは、当該使用者に適用可能な (einschlägig) すべての労働協約<sup>87</sup>について、時間的に限定せずに援用することである。

③は、協約変更条項とも呼ばれ、事業移転が行われた場合、労働者に適用される労働協約は、譲渡人に適用される労働協約から、譲受人に適用される労働協約へと移行することになる。

これに対して、②の時間的動態的援用条項が存在した場合には、事業移転後も譲渡人の労働協約が引き続き適用され、事業移転後の協約による賃金引き上げの効力が認められるのかが問題となる。事業移転によって、労働条件の良い産業から低い産業に移ることになった場合に (Christel Schmidt 事件のように清掃部門の外注化が典型例である)、この問題が深刻化することとなった。

このように②の時間的動態的援用と③事物的・時間的動態的援用では、事業移転の効果が大きく異なるものの、実際にはどちらに該当するのかが明確ではない場合が多く、労働者が②を主張し、事業移転前の労働協約が引き続き適用されることを主張するのに対して、譲受人が③の事物的・時間的動態的援用条項であると主張する場合がある。連邦労働裁判所 2020 年 5 月 13 日判決<sup>88</sup>では、次のような、労働契約における協約援用条項が③の事物的・時間的動態的援用条項であると判示され、事業移転から 1 か月後に譲受人において締結された労働協約が承継労働者に適用されることが認められた。本件では、譲渡人と譲受人の所属部門は同じ金属産業であり、相手方となる労働組合は金属産業労組 (IG メタル) で同一であったが、譲受人は IG メタルと企業協約を締結し、同協約では、産別協約よりも賃上げ率が低く定め

<sup>86</sup> 拙稿・前掲注 72) 論文 100-109 頁を参照。

<sup>87</sup> 使用者に適用可能な労働協約とは、双方の協約拘束性が認められれば、規範的効力が生じるであろう労働協約である (Franzen, in: Müller-Glöge/Rolfs/Gallner/ Schmidt, Erfutter Kommentar zum Arbeitsrecht, 26. Aufl., 2026, § 3 TVG Rn. 34)。

<sup>88</sup> BAG, Urt. 13.05.2020, 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420-1423.

られていた。

## 「2 条 事業所および労働協約の規制

本契約の規制および別に存在する事業所の規制（事業所協定、ガイドライン、規制合意<sup>89</sup>、作業指示）のほかに、当該労働関係には、労働者の労働組合所属の有無にかかわらず、弊社にその都度妥当する労働協約が、その都度妥当するバージョンにおいて適用される。

かかる労働協約は、現在は、2004 年 2 月 27 日付けのノルトライン・ヴェストファーレン金属・電子産業の該当する産別協約および企業協約である。」

上記の文言からは、確かに、②の時間的動態的援用条項との区別は明快であるとはいえないように思われる。

以下では、時間的動態的援用条項に関する EU 判例を見ていくこととしたい。

### （3）Werhof 事件先決裁定

Werhof 事件<sup>90</sup>において譲渡人と労働者との間の労働契約において定められていた協約援用条項は、時間的動態的援用条項であり、付託事件の原告は、かかる援用条項の効果として、事業移転後の協約交渉の成果に基づき引き上げられた、旧使用者の下でならば得られたであろう労働条件が適用されると主張した。

EU 司法裁判所は、譲受人が将来についても譲渡人に適用されていた労働協約に拘束されることは、譲受人の消極的団結の自由が侵害される可能性があるとして判断した（34 段）。

### （4）Alema-Herron 事件先決裁定<sup>91</sup>

Alema-Herron 事件は、イギリスの事件であるが、ドイツでは時間的動態的援用条項にあたる協約援用条項に基づき、事業移転後に向上した譲渡人の労働協約の内容が引き続き適用されるかが争われた事案である。EU 司法裁判所は、譲渡人の協約に拘束されることは労働者には有利であるため、指令には反しないが、「構成国は、譲受人が当該労働協約に関する交渉に参与する可能性がない場合には、事業移転後に締結された労働協約を動的に援用する労働契約の条項を譲受人に実施させるよう定めてはならない」と述べた（37 段）。また、指令の目的は労働者の利益と譲受人の利益との「公正な利益調整」であると述べ（25 段）、譲受人は、指令 3 条に関して、EU 基本権憲章 16 条の企業家の自由、とくに契約自由の枠内

<sup>89</sup> 「規制合意」（Regelungsabrede）とは、使用者と事業所委員会との間の合意であるが、事業所協定にはせず、従業員全員の個別合意をとることによって、個別契約上の労働条件として位置づける合意のことである。労働協約において規制、または通常規制される労働条件は事業所協定の対象とはできないため（事業所組織法 77 条 3 項〔労働協約の遮断効〕）、このような実務が普及している。

<sup>90</sup> Case C-499/04, ECLI:EU:C:2006:168.

<sup>91</sup> Case C-426/11, ECLI:EU:C:2013:521.

で、利益を主張できると述べた(31-33 段)。

Alemo-Herron 事件先決裁定がドイツ法にいかなる帰結をもたらすのかについて、ドイツでは様々な議論が行われたが、イギリス法では、ドイツ法にいう労働協約の規範的効力は存在せず、協約援用条項によってのみ労働協約の適用が基礎づけられるので、イギリス法では、このような方法による協約の適用が EU 指令 3 条 3 項にいう集団法上の協約の適用と解することができるのに対して、ドイツ法では、協約援用条項に基づく事業移転後の協約の適用は EU 指令 3 条 1 項の問題であって、Alemo-Herron 事件先決裁定では検討されていないという解釈<sup>92</sup>が示された。かかる解釈の妥当性を確認するため、Asklepios 事件が EU 司法裁判所に付託されることとなった<sup>93</sup>。

#### (5) Asklepios 事件先決裁定<sup>94</sup>

本件の事案は以下のとおりである（図 2 も参照）。

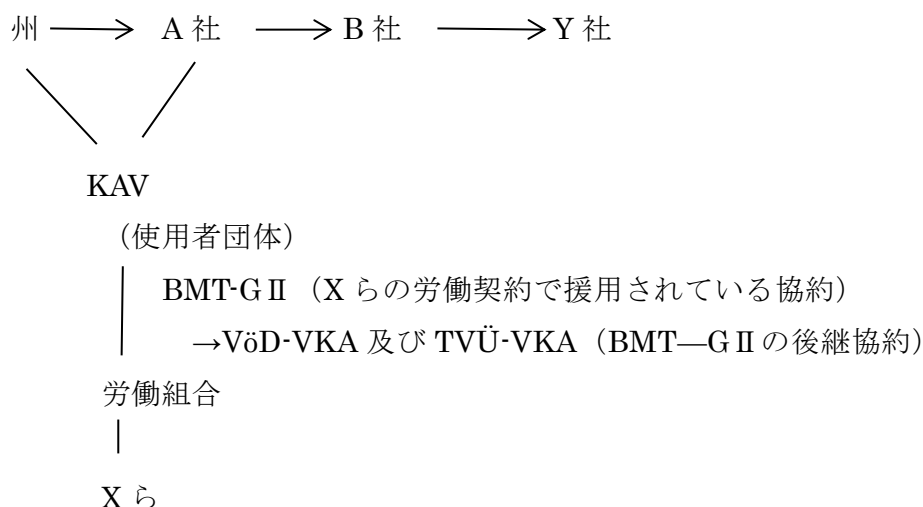
病院で現業労働者として勤務する原告 X らは、1989 年 11 月 8 日の労働契約において、1962 年 1 月 31 日の「市町村の事務所及び事業所の現業労働者のための連邦基本協約（BMT-G II）」及びその補完、改正又は代替協約の援用について合意していた。X らは、協約締結組合の組合員であった。病院の経営主体は当初は「市町村使用者団体（Kommunalen Arbeitgeberverband: KAV）」に加入していた州であったが、1995 年に病院は民営化され、同じく KAV の構成員である有限会社 A 社によって経営されることになった。分割を前に、A 社、A 社の事業所委員会と B 社は、「従業員承継協定（Personalüberleitungsvertrag）」を締結し、同協定では「BMT-G II は、その補完、改正又は団体協約を含め、その都度妥当する協約」が、譲受人における労働者の労働関係において、「引き続き」適用されると定めていた。1997 年 12 月 31 日に、X が就労していた事業所の一部が B 社に譲渡された。B 社は、KAV の構成員ではなかった。その後、BMT-G II は引き続き適用されていたが、B 社は、2004 年の賃上げは適用しなかった。2008 年 7 月 1 日、X の労働関係は、Y 社に移転した。X らは、BMT-G II を代替する協約である VöD-VKA 及び TVÜ-VKA の適用を主張して、提訴した。ヘッセン州労働裁判所は、X の訴えを認容した。

<sup>92</sup> LAG Hessen, Urt. 10.12.2013, 8 Sa 540/13.

<sup>93</sup> BAG Beschl., 17.06.2015, 4 AZR 61/14 (A), AuR 2017, 423.

<sup>94</sup> Case C-680/15 and C-681/15, ECLI:EU:C:2017:317.

図3 Asklepios 事件で問題となった労働協約



ヘッセン州労働裁判所は、1997年12月31日のB社への事業移転時に締結された「従業員承継協定」に基づき、Xらの労働契約における協約援用条項は動態的援用条項であると解釈できると述べ、かかる動態的援用条項は、そのままYへと承継されたと判断した。その結果、Yは、BMT-G IIのその後の変更内容をXに認めなければならないと結論づけた。

本件において、譲受人が協約を締結した使用者団体の構成員でない場合には、事業移転後は、協約援用条項は静態的にしか効力を有しないのか、すなわち、事業移転後の労働協約の動態的適用は、当該労働協約が譲受人にも規範的に適用される場合にのみ認められるのかについて、EU司法裁判所の判断が行われることになった。

具体的に付託された質問は、合意に基づき、または一方的な変更可能性が譲受人に認められている場合には、個別契約上の労働条件が譲受人に承継されるという国内法の規制は指令3条に反しないといえるかというものであった。さらに、これに対する回答は、かかる個別契約上の労働条件が、動態的援用条項によって労働協約の内容が労働契約の内容になったものであり、かつ譲渡人も譲受人も協約当事者ではなく、すでに事業移転の時点で、協約援用条項がなければ、譲渡人の労働協約の内容が当事者に適用されることはなかった場合にも妥当するかというものであった。

EU司法裁判所は、かかる国内法の規制は *Alemo-Herron* 先決裁定の要請を満たしているとのみ簡潔に判示した（25段）。

EU司法裁判所は、ドイツ法の解釈論に踏み込まなかったが、本先決裁定を受けて、連邦労働裁判所は、契約変更が可能であり、またドイツ法には労働条件変更法理として変更解約告知（解雇制限法2条）があることから、EU司法裁判所の判断の準則を満たしていると述べて、動態的援用条項が有効であると判断した<sup>95</sup>。

<sup>95</sup> BAG, Urt. 30.08.2017, 4 AZR 95/14, BAGE 160, 87-105.

## 6. 指揮命令権による労働条件の変更

近時、ドイツでは、事業移転後、譲受人の指揮命令権による労働条件の変更が可能であるというハム労働裁判所 2025 年 8 月 8 日判決<sup>96</sup>が出て、注目されている。本件は、プロテスタント教会系の企業が病院の経営主体であったところ、新たにカトリック教会も関わる企業が運営を承継したという事案で、新使用者が、妊娠中絶を行う資格を有する 50 代の主任医師に対して、副業で妊娠中絶を行うことを原則として禁止したことが、営業法 106 条 1 項に基づき、許容される指揮命令権の行使といえるかが争われた。ハム労働裁判所は、妊娠中絶を行わないよう命じたことは適法な指揮命令権の行使であって、事業移転にあたり旧使用者との間の労働契約における権利および義務が新使用者に自動承継されるという民法典 613a 条 1 項 1 文には抵触しないと判断した。同判決は、指揮命令権で具体化される労働契約の内容は、民法典 613a 条 1 項 1 文という「権利」ではないという理解を示している。

本判決に対しては、使用者の指揮命令権は副業には及ばないこと、また本判決は副業の可否は指揮命令権の問題であると処理しているが、副業を制約しないことが譲渡人と間の労働契約の内容となっていたとはいえなかったのかについて審査されるべきであったという批判が行われている<sup>97</sup>。労働契約の内容となっていたのであれば、副業を制約されないという権利は、民法典 613a 条 1 項 1 文に基づき、譲受人に承継されることになる。

本判決は、控訴審（ハム州労働裁判所 2026 年 2 月 5 日判決—18 SLa 685/25—）によって維持され、上告が認められなかったため、控訴審判決が確定した。

## 7. 一般均等待遇原則の適用の可否

ドイツ法には、使用者の契約上の付随義務として、従業員を平等に取り扱わなければならない旨の一般均等待遇原則が認められている。一般均等待遇原則は、基本法 3 条 1 項の均等待遇原則を私人間の法律関係において実現するために必要であると考えられている。

事業移転によって譲受人に雇用される労働者の間で労働条件に相違が生じた場合に、一般均等待遇原則に基づき、より有利な労働条件に対する権利が認められるかが問題となる<sup>98</sup>。連邦労働裁判所 2005 年 8 月 31 日判決<sup>99</sup>は、組織変更法 2 条 1 号に基づき、5 つの産別労組が合併して誕生した労働組合であるサービス産業労組ヴェルディにおいて、同労組の職員である原告が、商業・銀行・保険労組出身者がより高い給与等を得ていたことについて一般均等待遇原則違反を主張し、同等の労働条件を請求した事案である。本判決は、労働者は、譲受人に対して、従前の使用者との間で合意された労働条件の適用を引き続き請求することはできるが、譲受人におけるより有利な労働条件を請求することはできないと判示された。連

<sup>96</sup> 2 Ca 182/25.

<sup>97</sup> Düwell, jurisPR-ArbR 37/2025 Anm. 1; デュヴェル(佐々木訳)・前掲注 2) 論文 121 頁。

<sup>98</sup> 譲受人における事業移転後の労働条件をめぐる、フランスでは、しばしば一般均等待遇原則違反か否かが問題になるようである (Roberto Cosio et al, fn. 32, pp. 140-143 [Michel Blatman])。

<sup>99</sup> BAG, Urt. 31.08.2005, 5 AZR 517/04, BAGE 115, 367-371.

邦労働裁判所は、使用者は、変更法 324 条および民法典 613a 条 1 項 1 文および 2 文から生じる法律上の効果のみを実施すれば足りると述べた（17 段）。

#### 第4節 労働者の異議申立権—ドイツ法独自の規制

##### 1. 使用者の情報提供義務（民法典 613a 条 5 項）

指令 7 条は、労働者に対する情報提供義務を定めており、これを受けて、民法典 613a 条 5 項は、使用者または新使用者は、労働者に対し、①譲渡の時期または計画されている時期、②譲渡の理由（売買契約、賃貸契約、会社分割など）、③譲渡が当該労働者に及ぼす法的、経済的および社会的帰結、④当該労働者について予測される措置について、譲渡前に書面により情報提供を行わなければならないと定めている。

新旧使用者は、連帯債務人として情報提供義務を負う。情報提供の相手方は、事業移転によって影響を受ける労働者であり、情報提供の時点において当該事業所に所属し、かつ事業移転が予定されている時点において当該事業所（の一部）に所属していることが見込まれる者である。かかる労働者には、異議申立権を行使するために必要な情報として、譲受人の所在地および住所および役員の氏名について情報提供が行われなければならない<sup>100</sup>。商業登録番号については必ずしも情報提供されなければならないわけではないと解されている<sup>101</sup>。

集団法上の効果についても情報提供が行われなければならないが、労働協約が集団法のまま譲受人において引き続き適用されるのか、個別合意に転化して引き続き適用されるのかが明らかにされなければならない<sup>102</sup>。もっとも、近時の判決<sup>103</sup>では、協約外職員に対して、譲渡人の労働協約が引き続き譲受人においても適用されることになるのかについて情報提供を行う必要はないと判断された。原告は組合員ではなく、譲渡人との間の労働契約において協約援用条項もなく（もっとも、譲渡人では、協約外職員に対しても事実上、企業協約が適用されていたようである）、かつ譲受人は使用者団体に加盟しておらず、いかなる労働協約も締結していなかったという事案で、譲受人においては民法典 613a 条 1 項 2 文（個別的労働条件に転化した 1 年間の適用）に基づく譲渡人の労働協約の適用可能性のみが存在したが、これについては該当する労働者（譲渡人における労働協約を締結した労働組合の組合員）には正しく情報提供が行われていたと判断されている。

譲受人が、個々の労働協約の条項の承継の有無について審査し、労働者に対して、その結果について情報提供する必要まではないと解されている<sup>104</sup>。

譲受人が新設企業であり、事業所組織法 112a 条 2 項 1 文に基づき、社会計画の策定義務を免除される場合には、このことについて情報提供が行われなければならないが<sup>105</sup>、すでに

<sup>100</sup> BAG, Urt. 13.07.2006, 8 AZR 305/05, BAGE 119, 91-102, Rdn. 23 等。

<sup>101</sup> *Ibid.*

<sup>102</sup> BAG, Urt. 14.12.2006, 8 AZR 763/05, AP Nr. 318 zu § 613a BGB, Rdn. 35.

<sup>103</sup> BAG, Urt. 29.06.2023, 2 AZR 326/22, AP Nr. 484 zu § 613a BGB.

<sup>104</sup> *Richter*, Fn. 70, § 142 Rdn. 132.

<sup>105</sup> BAG, Urt. 14.11.2013, 8 AZR 824/12, AP Nr. 449 zu § 613a BGB, Rdn. 31 等。

事業移転から4年が経過し、かかる特例が適用されない場合には、情報提供の瑕疵は治癒される<sup>106</sup>。

原則として、譲受人の経済的・財政的状況について労働者に情報提供を行う必要はない<sup>107</sup>。しかし、譲受人の経営状況が悪化しており、まもなく倒産手続が開始することが明らかであるような場合には、その旨を情報提供しなければならない<sup>108</sup>。さらに、財団債権が減少してしまう場合には、譲受人に動産のみが承継され、不動産が承継されなかったことについても、情報提供が行われなければならないと解されている<sup>109</sup>。

情報提供に瑕疵がある場合、1か月間の期限経過後も承継に対する異議申立権が認められる（後述）。連邦労働裁判所は、情報提供の瑕疵を容易に認めている。しかも、具体的に情報提供において何が問題だったのかが必ずしも判決からは明らかではない場合もある<sup>110</sup>。

## 2. 労働者の異議申立権（民法典 613a 条 6 項）

### （1）ドイツ法特有の権利

民法典 613a 条 6 項は、承継に対する異議申立権を定めている。かかる異議申立権は、古くから判例において認められていたが（下記（2））、現在の EU 指令の国内法実施にあたり、2002 年 4 月 1 日から、5 項の情報提供義務とともに、6 項に明文化されることになった。異議申立権を行使すれば、譲渡人との間の雇用関係が存続する。かかる異議申立権は、指令の要請を超えるものであり、ドイツ法独自の規制である。他のヨーロッパ諸国では、承継に異議を申し立てた場合には、譲渡人との労働契約は自動終了することになる（イギリス、フランス、イタリア、チェコなど）。この場合、承継を拒否したことについて正当な理由がある場合などには、解雇と同視され、解雇補償金の請求権が認められるが、譲渡人の下に留まれるという効果が生じることはドイツ法独自と言ってよい。筆者が調べた限りでは、クロアチアとポルトガルで、ドイツと同様の異議申立権が認められているが、ヨーロッパにおける少数派である<sup>111</sup>。

<sup>106</sup> BAG, Urt. 15.12.2016, 8 AZR 612/15, BAGE 157, 317-335, Rdn. 35.

<sup>107</sup> *Ibid.*, Rdn. 54. 本件では、譲渡人から譲受人に対して、合理化・損失補償の費用として、5 年間で 2 億 8000 万ユーロが支払われる旨の譲渡契約の内容（「マイナスの購買価格」）について情報提供義務はないと判断された。本件において、原告は、事業移転から 5 年後に、譲受人によって経営上の理由により解雇された。原告は、情報提供の瑕疵を主張し、期限徒過後の異議申立権を行使したが、連邦労働裁判所は、情報提供の瑕疵を認めなかった。本判決は、「民法典 613a 条は永続的な雇用保障を労働者に与えるものではない」とも述べている（56 段）。本判決は、清算目的での事業移転を認めたものであり、前掲 *Elinika Nafpigeia* 事件先決裁定（上記第 2 節.5（1））で EU 法違反であると認められた事業移転法理の濫用に当たる事案であるようにも思われるが、この点についてとくにドイツでは議論は行われていないようである。

<sup>108</sup> *Ibid.* もっとも、この部分は、上記判決における傍論である。

<sup>109</sup> BAG, Urt. 31.01.2008, 8 AZR 1116/06, NZA 2008, 642-645, Rdn. 32-34. 本件は、事業移転後すぐに譲受人が倒産したという事案である。原告は、情報提供の瑕疵に基づき、損害賠償を譲渡人の後継会社に請求したが、情報提供の瑕疵は期限徒過後の異議申立権を基礎づけるが、損害賠償請求権は認められないこと、および適時に異議申立権を行使していたとしても、常に社会計画が策定され、補償金請求権が認められるとはいえないことから、かかる主張は認められなかった。

<sup>110</sup> 後掲 2019 年 2 月 28 日判決等。

<sup>111</sup> Cosio et al, fn. 32. による。

異議申立権の行使は、書面で行う必要はなく、また理由を述べる必要もない<sup>112</sup>。

## (2) 異議申立権の放棄の可否

また、異議申立権の放棄は可能であるが、判例では容易に認められていないといえる。例えば、連邦労働裁判所 2019 年 2 月 28 日判決<sup>113</sup>では、「2015 年 8 月 5 日における事業移転に関する情報提供後、私は、これをもって私の労働関係が、2015 年 9 月 1 日以降、同一の条件で C 社に承継されることについて同意を表明します」という「同意表明書」に署名したことは、異議申立権の放棄の意思表示とは認められなかった。本判決は、かかる「同意表明書」は、1 か月間の異議申立期間が記載された情報提供の書面と同時に交付されたことから、1 か月の異議申立期間内に異議申立権を行使しないことを表明したにすぎないと解釈した (59 段) <sup>114</sup>。

## (3) 異議申立権の規範的根拠

異議申立権は、ドイツにおいて古くから判例によって認められていた権利であり、連邦労働裁判所 1974 年 10 月 2 日判決<sup>115</sup>は、「自己の職場を自由に選択できるという労働者の権利には、誰を使用者として労働関係を基礎づけるかという決定も含まれる。労働関係の人的要素が無視されてはならない」(27 段)と述べていた。

その後、現 EU 事業移転指令の国内実施にあたり、2001 年に民法典 613a 条が改正され、異議申立権が明文化されることとなった。立法理由は、「労働者が自由に選択したのではない使用者のために労働する義務を課されるならば、これは人間の尊厳、人格の自由な発展に対する権利、自由な職場選択の権利（基本法 1、2 および 12 条）に違反することになるので、承継拒否権を認める必要がある」と述べ<sup>116</sup>、承継拒否権を基本法に根拠づけている。

かかる承継拒否権（民法典 613a 条 6 項）は、連邦労働裁判所によって、公的部門間の組織再編や法律に基づいて民営化が行われる場合には適用されないと解されていた。しかし、連邦憲法裁判所は、2011 年 1 月 25 日決定<sup>117</sup>において、州立病院が民営化された事案で、「自己の契約相手を保持することを選ぶ権利」は基本法 12 条 1 項（職場選択の自由）に基づく基本権であると述べ、承継拒否権を認めた<sup>118</sup>。

<sup>112</sup> BAG, Urt. 19.02.2009, 8 AZR 176/08, BAGE 129, 343-354. 2021 年の法律 (Lei n.º 18/2021) によって、ドイツと同様の異議申立権 (286-A 条) が導入されたポルトガルでは、異議申立権は協議期間終了後から 5 日以内に書面で理由を付して行われなければならない (Cosio et al., *ibid.*, p. 286)。

<sup>113</sup> BAG, Urt. 28.02.2019, 8 AZR 201/18, BAGE 166, 54-78.

<sup>114</sup> 本件では、期間徒過後の異議申立権の行使が有効と認められ（しかし、情報提供にいかなる瑕疵があったのかについては明らかにされていない）、譲渡人に復帰できることとなった。また、連邦労働裁判所は、そもそも本件では、重要な物的設備が譲渡されたのかどうか明らかではなく、単なる「人事管理サービス」のアウトソーシングではないかと述べて、事業移転の成立についても否定的な判断を行っている。

<sup>115</sup> BAG, Urt. 02.10.1974, 5 AZR 504/73, BAGE 26, 301-312.

<sup>116</sup> BT-Drucks. 14/7769, S. 20.

<sup>117</sup> BVerfG, Beschl. 25.01.2011, 1 BvR 1741/09, BVerfGE 128, 157-193.

<sup>118</sup> 本決定の結果、州勤務への復帰権が民営化の根拠となった州法に導入されることになった（松井良和「ドイツにおける組織再編時の異議申立権の規範的根拠—法律による労働関係の移転と職場選択の自由—」法学新報 121 巻 7・8 号 553 頁〔2014 年〕）。

EU 事業移転指令には、承継拒否権は明示されていないが、EU 司法裁判所は承継拒否権を認めていると解されている<sup>119</sup>。

異議申立権については、承継を拒否して元の企業に残ったとしても、余剰人員となってしまう、整理解雇される可能性があり、かえって労働者のためにならないのではないかという懸念がある。ドイツにおいても、このリスクは認識されている<sup>120</sup>。しかし、前掲憲法裁判所決定は、労働者が整理解雇されるかもしれないことは、承継拒否権を否定する正当事由にならないと述べ、「基本法 12 条 1 項は、かかるリスクを自ら検討し、自分自身の判断に基づいて、自由に決定する権利を労働者に保障している。」と述べている（97 段）。

適法に行われた情報提供後、労働者は、1 か月以内に書面によって異議を申し立てることによって、譲渡人との労働関係を維持することができる。使用者の情報提供が不適法であった場合には、1 か月の期間を徒過して、異議申立権を行使することができる。ただし、権利失効の原則（民法典 242 条）に服する。

#### （4）期間徒過後の異議申立権行使が認められた例

使用者の情報提供義務に瑕疵がある場合、1 か月の期限徒過後も労働者は異議申立権を行使することができる。

例えば、連邦労働裁判所 2006 年 12 月 14 日判決<sup>121</sup>では、情報提供書面における「Y 社（注：譲渡人）は、事業移転前および事業移転から 1 年経過するまでに満期となった、当該労働関係から生じた請求権について、連帯債務人として、責任を負う」旨の記述が、通常は、従前の使用者は、事業移転の時点を基準時として、それ以前に生じた債権のみを負担することが通例であることから誤解を招くものであるとして、情報提供の瑕疵が認められた。そして、事業移転から約 10 か月経過後に行われた異議申立権は失権しておらず、適法に行使されたと認められ、譲渡人との間の労働契約関係の存続が認められた。

また、連邦労働裁判所 2013 年 11 月 14 日判決<sup>122</sup>では、次のような事案で期間徒過後の異議申立権の行使が問題となった。

情報提供の書面では、譲受人について「S 有限会社」、所在地は、「G の C 通り」と記載されていたが、情報提供の時点（2008 年 1 月 17 日）で、S 有限会社はまだ設立されていなかった。その後、S は、所在地を A に変更して、2008 年 5 月 8 日に A の簡易裁判所で商業登記簿に登録された。事業移転の効力は、2008 年 5 月 1 日に生じ、原告は、S 有限会社で引き続き就労することになった。

S 有限会社（譲受人）は、その後、2011 年 5 月 31 日に A 事業所を閉鎖し、原告は解雇され

<sup>119</sup> BT-Drucks. 14/7769, S. 20. かかる立法理由において、Katsikas and others 事件先決裁定（Case C-132/91, C-138/91 and C-139/91, ECLI:EU:C:1992:517, para. 32）が引用されている。

<sup>120</sup> Willemsen/Müller-Bonanni, in: Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Fn. 49, Kapitel 7, Rdn. 141.

<sup>121</sup> BAG, Urt. 14.12.2006, 8 AZR 763/05, AP Nr. 318 zu § 613a BGB.

<sup>122</sup> BAG, Urt. 14.11.2013, 8 AZR 824/12, AP Nr. 449 zu § 613a BGB.

た。Sは、新設企業であったため、労働者への補償金の支払いに関する社会計画の作成義務が免除された(事業所組織法 112a 条 2 項)。連邦労働裁判所は、譲受人が情報提供の時点で商業登録簿に登録されておらず、かつ新設企業であることを情報提供しなかったことは、瑕疵のある情報提供であり、原告は、民法典 613a 条 6 項に基づく異議申立権を行使できると述べ、原告と被告(譲渡人)との間の労働関係の存続を認めた。

本判決が示すように、情報提供の瑕疵は比較的容易に認められている。情報提供の書面において譲受人の名称、所在地および商業登録が行われている裁判所の情報が正確に記載されていないということから認められている。そのため、紛争では、異議申立権の瑕疵ではなく、異議申立権の失権の有無が争点になることが多い。

### 3. 異議申立権の失権—7 年の「期間」の基準

ドイツ法では、権利失効の原則が認められているが、異議申立権も同原則に服する。判例では、使用者の情報提供に瑕疵があったとしても、事業移転から長期間が経過した場合(「期間に基づく失権」)や重大な事情が認められる場合(「事情に基づく失権」)には異議申立権は失効すると解されている<sup>123</sup>。「期間」と「事情」は相互に関連し、異議申立権の主張が被告にとって許容しえないような場合には短期間で失権するし、すでに長期間、新使用者の下で就労していた場合には、「事情」が重大ではない場合であっても失権する<sup>124</sup>。

例えば、ドイツ連邦労働裁判所 2009 年 4 月 2 日判決<sup>125</sup>では、事業移転後から数か月後に原告は早期退職のための合意解約を譲受人と締結したが、その後、譲受人が倒産したため、原告は事業移転に対する異議申立を行ったという事案で、連邦労働裁判所は、情報提供から 7 か月半しか経過していないが、譲受人との間の労働契約を合意解約したという事情から、権利失効の原則が適用されると判断した。なお、情報提供の瑕疵は、①労働関係の移転について、民法典 613a 条 1 項の文言を繰り返しただけで、情報が不十分であること、②民法典 613a 条 2 項に基づく連帯債務に関する情報および同条 4 項に基づく解雇に関する情報が記載されていないことから肯定されている。

また、連邦労働裁判所 2012 年 3 月 15 日判決<sup>126</sup>では、動態的援用条項は、協約に拘束されない譲受人の下では静態的援用に止まることを明確に伝えなかったことから、情報提供に瑕疵があったことが認められたが、6 年半後の異議申立は権利失効の原則に服すると判断された。

異議申立権の失権を争う訴訟が頻発するなかで、連邦労働裁判所第 8 小法廷は、2017 年に、「事情」がとくに重大ではない場合には、事業移転から「7 年」で失権するという新たな基準を提示した<sup>127</sup>。第 8 小法廷は、「7 年」という基準を、債権の一般的な時効期間である「3 年」

<sup>123</sup> BAG, Urt. 22.07.2021, 2 AZR 6/21, NZA 2921, 1405-1408, para. 26.

<sup>124</sup> *Ibid.*, para. 27.

<sup>125</sup> BAG, Urt. 02.04.2009, 8 AZR 220/07, AP Nr. 6 zu § 613a BGB Widerspruch.

<sup>126</sup> BAG, Urt. 15.03.2012, 8 AZR 700/10, AP Nr. 29 zu § 613a BGB Widerspruch.

<sup>127</sup> BAG, Urt. 24.08.2017, 8 AZR 256/16, BAGE 160, 70-86; BAG, Urt. 21.12.2017, 8 AZR 700/16, AP Nr. 473 zu § 613a BGB.

（民法典 195 条）と意思表示の取消の除斥期間である「10 年」（民法典 121 条 2 項）の中間の数字であり、「相当」であると述べている<sup>128</sup>。

しかし、その後、連邦労働裁判所は、「7 年」の基準を打ち出さなくなった<sup>129</sup>。連邦労働裁判所 2021 年 7 月 22 日判決<sup>130</sup>では、2011 年 6 月 1 日に事業移転が行われ、2019 年半ばに譲受人が倒産したため、承継された労働者たちが異議申立権を行使したという事案において、民法典 613a 条について十分な説明が行われなかったという事業移転時の情報提供の瑕疵については争われなかったものの、連邦労働裁判所は、「事情」と「期間」の双方を考慮して、異議申立権の失権を認めた。もっとも、本件でも、事業移転から「7 年」以上が経過していた。

判例の傾向からは、異議申立権の瑕疵は容易に認められている反面、期間徒過後の異議申立権の行使は失権効に服する場合が少なくないといえそうである。

#### 4. 異議申立権の濫用

異議申立権の失権のほか、異議申立権の濫用または信義則違反（民法典 242 条）が主張されることもあり、連邦労働裁判所は、従前の労働契約上の権利の確保以外の目的で、事業移転を阻止する目的で異議申立権が行使された場合には、かかる異議申立権の行使は権利濫用になりうると述べている。もっとも、民法典 613a 条 6 項は、明示的に異議申立権を認めていることから、異議申立権の濫用が認められる場合はほとんどないといえる。

例えば、ドイツ連邦労働裁判所 2004 年 9 月 30 日判決<sup>131</sup>では、新聞広告のための DTP/ISDM 部門の譲渡に伴い、承継対象とされた同部門の 21 人の労働者のうち 19 人が異議申立を行ったことは信義則違反には当たらないと判断された。本件では、労働協約において、協約の有効期間中は経営上の理由による解雇をしない旨定められていたため、譲渡人は、異議申立を行った労働者を即時解雇（民法典 626 条 1 項）したが、即時解雇が認められるための重大な事由は存在しないと判断され、即時解雇は無効となった。

また、ドイツ連邦労働裁判所 2009 年 2 月 19 日判決<sup>132</sup>では、不動産販売部門の譲渡に伴い、承継対象とされた重度障害者である原告の異議申立について、譲受人と有利な条件で労働契約を締結する目的で行われたことは不当な目的であるとはいえず、異議申立権の濫用にはあたらないと判断された。

本判決では、異議申立権が、労働者が譲受人に対して交渉力を高める意義を持つことが確認されている点は興味深い。

<sup>128</sup> BAG, Urt. 24.08.2017, 8 AZR 256/16, BAGE 160, 70-86, para. 27-30; BAG, Urt. 21.12.2017, 8 AZR 700/16, AP Nr. 473 zu § 613a BGB, para. 26-28.

<sup>129</sup> 文献でも、明確な期間の基準は存在しないという解説が行われており、重大な「事情」があれば 2.5 か月で異議申立権の失権が認められた判例が紹介されている（*Gaul/B. Otto*, Fn. 33, 11.215）。重大な「事情」として認められる場合の典型例が、労働者が譲受人を自ら退職した場合である。

<sup>130</sup> BAG, Urt. 22.07.2021, 2 AZR 6/21, NZA 2921, 1405-1408.

<sup>131</sup> BAG, Urt. 30.09.2004, 8 AZR 462/03, BAGE 112, 124-147.

<sup>132</sup> BAG, Urt. 19.02.2009, 8 AZR 176/08, BAGE 129, 343-354.

## 5. 異議申立後の経営上の理由による解雇

上述したとおり、異議申立権を行使して、譲渡人に残ったとしても、その後、経営上の理由による解雇が行われる可能性がある。

かかる解雇の効力が争われた事件では、譲渡人の下での就労可能性が失われたことから、解雇は有効と判断される傾向にあるといえそうである<sup>133</sup>。連邦労働裁判所 2013 年 2 月 21 日判決<sup>134</sup>では、労働者が異議申立を行った後で、譲渡人によって経営上の理由による解雇が行われたという事案において、譲渡人は、解雇を回避するために労働者を配転させなければならなかったかが問題となったが、連邦労働裁判所は、配転を命じる必要はないと判断した。解雇制限法 1 条 2 項 2 文 1 号 b では、経営上の理由による解雇を行う前に継続就労の可能性を尽くす義務が使用者には課されているが、本判決は、かかる義務は、本件では適用されないと述べた（49 段）。本判決は、「原告には、新旧使用者のどちらの下で働くのかについて選択権を有していたのであり」（49 段）、異議申立権を行使した労働者は、「譲渡人の下での就労可能性が失われるというリスクを負ったのであり、譲渡人は、自己の他の事業所に当該労働者を配転させることによって、かかるリスクを回避する義務を原則として負うものではない」（48 段）と述べている。

本判決では、労働者自身が異議申立権を行使するリスクを負わなければならないことが明確に指摘されている。また、譲渡人による解雇には、解雇制限法が適用されるにもかかわらず、同法で規定されている継続就労の可能性を尽くす義務は課されないと述べ、解雇制限法 1 条 2 項を縮小解釈している点は注目される。

一般に、異議申立権を行使した後での解雇は、事業所閉鎖における解雇と同視されると解されている<sup>135</sup>。

また、事業移転に異議を申し立てた後で、すぐに譲渡人から解雇された労働者に対して、社会計画に基づく補償金請求権が認められるかが争われた事案において、連邦労働裁判所 2021 年 11 月 9 日判決<sup>136</sup>は「企業決定およびその後の人員削減を契機として雇用を失うことになった当社の従業員全員」を適用対象者と定める社会計画の規定は、原告には適用されないと判断した。当該社会計画は、今回の事業移転の際に策定されたものではなく、事業移転の約 2 年前に、将来の雇用喪失に備えて策定されたものであった。連邦労働裁判所は、本件事業移転では当該事業所の全員の雇用が譲受人に承継されることになり、人員削減は行われなかったものであり、譲渡人の事業移転による自動承継に異議を申し立てた労働者は、経営上の理由による人員削減措置を理由に雇用を失ったのではないと述べた。

本判決は、あくまで当該社会計画の適用対象者に関する規定の解釈を行ったものであるが、一般的に社会計画は雇用喪失に伴う経済的不利益を補償するためのものであり、単に使用者

<sup>133</sup> BAG, Beschl. 08.05.2014, 2 AZR 1005/12, BB 2015, 60-63; BAG, Urt. 24.02.2000, 8 AZR 145/99, EzS 2/107.

<sup>134</sup> BAG, Urt. 21.02.2013, 8 AZR 877/11, AP Nr. 440 zu § 613a BGB.

<sup>135</sup> Richter, Fn. 70, § 143, Rn. 13.

<sup>136</sup> BAG, Urt. 09.11.2021, 1 AZR 278/20, NZA 2022, 646-649.

が交代したにすぎない事業移転では、かかる不利益は生じないと述べた（21 段）。かかる判旨からは、事業移転に異議を申し立てた労働者が、その後譲渡人から解雇された場合に、社会計画に基づく補償金請求権は原則として認められないことになるといえそうである。

## 6. 一部譲渡の場合—労働者の所属部門はどこか？

一部譲渡の場合には、労働者が当該譲渡部門に所属していたといえるか否かが問題となることが多い。これは、日本の承継法における「主として従事する労働者」か否かという問題に相当する論点であるといえる。

労働者の所属部門について、前掲・連邦労働裁判所 2013 年 2 月 21 日判決では、次のような判断基準が示されていた。譲渡部門に所属しているかどうかの判断基準として、まず、①労働契約における合意が基準となるが、労働契約から明らかでない場合には、②使用者の指揮命令権によって譲渡部門への所属が命じられることになる。使用者の指揮命令権もはっきりしない場合には、③客観的な基準に基づき、労働者の業務の重点がどこにあったのかによって決められる。

最近の連邦労働裁判所 2024 年 3 月 21 日判決<sup>137</sup>では、さらに新しい法理の発展が行われた。本件の事案は次のとおりである。

被告は、トラックの製造メーカーであり、トラック製造ラインで長年働いてきた原告の事業所では約 6,000 人の労働者が雇用されていた。被告と S 有限会社は、2018 年末か 2019 年初めごろに、車体・モーター製造、建物、IT ハードウェア・ソフトウェア等を S に売却する旨、合意した。その後、2019 年 3 月、被告は、全体事業所委員会との間で、S に移籍する 2,030 人の労働者を被告が指定してもよい旨の合意を行い、同年 7 月 25 日、原告は、同年 8 月 30 日付けで行われることとなった S への事業移転について書面で情報提供を受けた。同月 26 日に、被告は原告を S に譲渡される事業部門への配転を命じ、原告はこれに対し、同年 8 月 19 日に配転の効力を裁判で争う旨の留保付き承諾を行った。原告は、2020 年 11 月ごろに書面で事業移転に対する異議申立を行った。

一審<sup>138</sup>および二審<sup>139</sup>では原告は敗訴したが、連邦労働裁判所は原告の訴えを認め、本件を原審に差し戻した。

連邦労働裁判所は、EU 判例に従い、本件で譲渡される部門には十分な「機能的独立性」が認められることから、本件で行われた「アセット・ディール」が民法典 613a 条の事業移転に該当することを確認したうえで、事業移転から約 1 年が経過してから行われた原告の異議申立権は失効したと判断した。しかし、連邦労働裁判所は、事業移転に対する異議申立権は 1 か月以内に限定されているが、配転無効の主張にはこのような期限は法律上定められて

<sup>137</sup> BAG, Urt. 21.03.2024, 2 AZR 79/23, AP Nr. 485 zu § 613a BGB. 別件として、連邦労働裁判所 2025 年 1 月 30 日判決（2 AZR 100/23, AP Nr. 491 zu § 613a BGB）がある。

<sup>138</sup> ArbG Darmstadt, Urt. 09.09.2021, 7 Ca 266/20.

<sup>139</sup> LAG Hessen, Urt. 20.10.2022, Sa 1465/21.

おらず、また「時間的」にも「事情」からも、原告の配転無効を主張する権利は失権していないと判断し（36段以下）、配転の効力について審査するよう原審に差し戻した<sup>140</sup>。

本件において、原告は、事業移転を理由とする解雇を禁止する民法典 613a 条 4 項を類推適用して、事業移転を理由とする配転も無効となることを主張したが、連邦労働裁判所は、民法典 613a 条 4 項は雇用の継続を目的とする規定であり、事業移転の直前に行われた配転は雇用を脅かすものではなく、規制の欠缺は存在しないことから、同項の類推適用は認めなかった。

本件では、上記 2013 年判決の基準では、②の使用者の指揮命令権の行使が問題になった。本判決はこれまでの判例の流れに沿ったものであるが、民法典 613a 条 4 項の類推適用を否定した点が新しいと評価されている<sup>141</sup>。

## 第5節 事業移転を理由とする解雇の禁止

### 1. 民法典 613a 条 4 項 1 文の意義

指令および民法典 613a 条 4 項 1 文は、事業移転を理由とする新旧使用者による解雇が禁止されている。判例によれば、この規定は、民法典 613a 条 1 項を補完する機能を持ち、一般的な潜脱禁止の原則の特則であると説明されている<sup>142</sup>。したがって、事業移転以外の客観的事由が存在する場合には、同条は適用されず、解雇は有効となりうる。

判例によれば、新使用者が特定の労働者の承継を、その雇用を維持すると「高すぎる」ために拒否した場合には、同条にいう事業移転を理由とする解雇に当たる<sup>143</sup>。また、譲渡人に対して、事業移転の前に従業員を削減するよう要求することも解雇を正当化する客観的事由として認められない<sup>144</sup>。

以上の先例ですでに確立した法理を確認したうえで、連邦労働裁判所 2006 年 9 月 20 日判決<sup>145</sup>では、事業移転と時間的に近接した、「再建計画」（Sanierungskonzept）に基づく解雇は許容されるという新しい法理を明らかにした（31 段）<sup>146</sup>。同判決は、『再建計画』に基づく解雇は、『譲受人の構想に基づく譲渡人による解雇』とも呼ばれる。かかる解雇と認められるためには、譲受人の再建計画が拘束力を有するものであることを要し、解雇の時点で、す

<sup>140</sup> ドイツ法において、配転の効力は、個別法上は、配転命令権が契約上根拠づけられており、かかる指揮命令権の行使が適法であったか（営業法 106 条および民法典 315 条）が審査される。この判断枠組みは日本の配転法理とほぼ同様であるといえる。また、事業所委員会が存在する場合には、事業所組織法上、個別の配転について事業所委員会の同意を得る必要がある（事業所組織法 99 条、95 条 3 項）。

<sup>141</sup> Bissels/Münnich, jurisPR-ArbR 13/2025 Anm. 1.

<sup>142</sup> BAG, Urt. 20.09.2006, 6 AZR 249/05, AP Nr. 316 zu § 613a BGB.

<sup>143</sup> Ibid.

<sup>144</sup> Ibid.

<sup>145</sup> Ibid.

<sup>146</sup> すでに、同様の判断を行った判決として、連邦労働裁判所 1996 年 7 月 18 日判決（8 AZR 127/94, BAGE 83, 302-311）や連邦労働裁判所 2003 年 3 月 20 日判決（8 AZR 97/02, BAGE 105, 338-344）があり、「譲受人の構想に基づく解雇」の可能性は学説で認められていた（春田吉備彦「ドイツにおける企業再編と労働法」日本労働法学会誌 106 号 202-203 頁〔2005 年〕）。

で明確な形式で承認されていなければならない」と述べた。

本判決は、さらに、解雇は解雇制限法 1 条 2 項に反するものではないと判断した。本件では倒産手続が開始していたため、倒産法 125 条に基づき、倒産管財人と事業所委員会との間の利益調整において被解雇者名簿が作成された場合には、解雇が緊急の必要性に基づくものであり、継続就労の可能性がないことが推定され、かつ社会的選択については重大な瑕疵の存否のみが審査されるため、解雇の有効性が容易に認められるからである。

以上のように、ドイツでは、民法典 613a 条 4 項 1 文と解雇制限法 1 条 2 項が別個の規範として、事業移転と並行して行われる譲渡人による解雇に適用されることになる。

## 2. 事業所閉鎖と事業移転の区別

事業移転を理由とする解雇が民法典 613a 条 4 項 1 文によって禁止されているのに対し、事業所閉鎖を理由とする解雇は、解雇制限法の規制には服するものの禁止されない。一般に、事業所閉鎖の場合、継続就労の可能性が失われるため、解雇は有効と判断されやすい。しかし、一部譲渡が行われた場合、事業所閉鎖と事業移転の区別は極めて微妙である。

連邦労働裁判所の確定判例は、事業所閉鎖と事業移転の区別について次のように述べている。以下は、連邦労働裁判所 2015 年 5 月 21 日判決<sup>147</sup>の判旨である。

「事業移転（Betriebsveräußerung）と事業所閉鎖は体系的に相互に排他的である。この場合、現に存在する解雇事由が重要であり、使用者によって行われたその理由づけが重要なのではない。例えば、事業の継続にとって本質的な資産が第三者に譲渡され、譲渡人がかかる手続きを法的に誤って事業所閉鎖であると評価する場合もあるので、使用者の閉鎖の意図を理由とする解雇は、計画された措置が客観的に事業所閉鎖に当たり、事業譲渡ではない場合にのみ社会的に正当化される。事業所全体が譲渡される場合だけではなく、組織的に分割可能な事業所の一部が事業所の一部譲渡（民法典 613a 条 1 項 1 文）という形で譲渡される場合にも事業所閉鎖が成立し得る。この場合には、事業所閉鎖ではなく、事業所の一部閉鎖である。事業所の一部が譲渡され、かつ残存した事業所が閉鎖した場合、解雇された労働者が譲受人に承継される事業所の一部に属していたかどうかが決め手となる。この場合に当たらず、労働者が残存事業所に属していた場合には、残存事業所の閉鎖は経営上の理由による解雇事由になりうる」（33 段）。

本件では、運送会社が事業の一部を譲渡した後で閉鎖され、閉鎖によって解雇された労働者が解雇無効と事業移転に基づき譲受人との間の労働関係の存在を主張した事案であったが、連邦労働裁判所は、労働者 280 人中 113 人と半数足らずの労働者しか譲受人に承継されず、

<sup>147</sup> BAG, Urt. 21.05.2015, 8 AZR 409/13, AP Nr. 462 zu § 613a BGB.

また 252 台のトラックのうち 124 台が承継されたが、「容易に交換可能で...譲渡人・譲受人の双方にとって特に重要な資産とはいえない」と述べて、事業移転の存在を否定した。事業譲渡の日付は 2010 年 12 月 31 日であり（合意は同月 10 日付けで行われた）、原告に対する解雇は、同月 15 日に、24 日に向けて行われた。大量解雇の雇用エージェンシーへの届出は、同月 20 日に行われ、280 人の労働者のうち 251 人を解雇する旨の申告が行われた。

さらに、本判決は、次のように述べて、譲渡人による解雇を正当と認めた。

「解雇は社会的に正当でなければならない。Y<sub>1</sub>（譲渡人）は、この点について、事業所全体を閉鎖するという自己の意図を根拠としている。

...事業所閉鎖とは、使用者と労働者との間に存在する事業・生産共同体の解消であり、その契機および直接的表現は、事業者が、永続的または不特定の、経済的に些細であるとはいえない期間において、従前の経営目的の追求をもはや行わないという、従前の経済活動を真剣な意図をもって停止する点に示される。...

さらに、事業所閉鎖においては、解雇の到達時点において、計画された措置がすでに『把握可能な形で』開始されていることが必要である。いずれにせよ、事業所閉鎖は、使用者が自己の閉鎖の意図を誤解のないように表明し、全労働者を解雇し、何らかのリース契約等を早期に解約し、所有している事業手段を譲渡し、事業活動を完全に停止する場合に認められる。これは事業所の一部閉鎖にも、当該単位に限定されるものの、準用される」（51-53 段）。

以上の判旨に基づき、連邦労働裁判所は、本件において、譲渡人はすべての車両をリース元に返却するなどし、被解雇労働者の解約告知期間が徒過する前に事業設備も顧客も従業員も失われたことから、譲渡人の閉鎖の意図は認められると述べ、解雇を有効と認めた。

本件において、事業移転の成立が否定された理由は必ずしも説得的であるとはいえないように思われる。251 人の労働者が解雇されたものの、譲受人に 113 人が承継されているので、いったん解雇された労働者から譲受人に採用された者がいたことになる<sup>148</sup>。これは、後述する再雇用請求権が生じうるケースのようにも思われる。事業移転と事業所閉鎖の区別が明確であるとはいえないであろう。事業移転と事業所閉鎖は反対概念であるので、事業所閉鎖を独自に定義する必要はないはずであるが、連邦労働裁判所は、「事業所閉鎖に向けた真剣な意図」という事業所閉鎖の独自の要件を認めることによって、むしろ事業所閉鎖の概念を広げ、その反面、事業移転の概念を EU 判例よりも狭めているといえるのではないだろうか。

その他の事案として、連邦労働裁判所 2009 年 5 月 28 日判決<sup>149</sup>では、労働者が誰も承継されなかった、譲渡人の広告部門のアウトソーシングは、事業移転には当たらず、アウトソー

<sup>148</sup> 本件では、被告である譲受人以外にもう 1 社（L 社）に事業譲渡が行われ、原告の主張によれば、L 社に 85 人の労働者が承継されたという。

<sup>149</sup> BAG, Urt. 28.05.2009, 8 AZR 273/08, AP Nr. 370 zu § 613a BGB.

シングに伴い閉鎖された広告部門で働いていた原告の解雇は有効であると認められた。

### 3. 「譲受人の構想に基づく解雇」

上記1で述べたとおり、ドイツでは、「譲受人の構想（Konzept）に基づく譲渡人による経営上の理由による解雇」（以下、「譲受人の構想に基づく解雇」という。）は、民法典 613a 条 4 項 1 文で禁止されている事業移転を理由とする解雇には当たらず、許容されている<sup>150</sup>。繰り返しになるが、「譲受人の構想に基づく解雇」とは、譲受人が、譲渡人の事業を引き受ける条件として、譲渡人において人員削減を行うことを要求し、これに基づいて行われた解雇のことである。近時、かかる法理の適用が争われた裁判例として、コブレンツ労働裁判所 2024 年 6 月 19 日判決<sup>151</sup>があるが、同判決では、解雇は無効と判断された。

本件では、倒産管財人が、譲受人の要請により、従業員 227 名のうち 27 人を解雇し、5 人に対して変更解約告知を行ったという事案である。

コブレンツ労働裁判所は、連邦労働裁判所の判例に基づき、「譲受人の構想に基づく解雇」は、事業移転の契約がすでに有効に成立している場合には可能であり、民法典 613a 条 4 項 1 文の潜脱には当たらないと述べた（47 段）。事業移転の契約は、予備契約でも足りるが、譲受人になるかもしれない者が単に「拘束力を有する譲受人の計画」と題する書類を提示し、使用者に労働者を解雇するよう要求することでは不十分であると述べた。さらに、裁判所は、解雇の時点で事業移転が単に計画されている場合も不十分であると述べた。

そして、本件では、事業譲渡はすでに挫折しており、上記の要件を満たしていないという理由で、解雇は無効と判断された。本件は、控訴審であるラインランド・プファルツ州労働裁判所において和解で解決した。

「譲受人の構想に基づく解雇」は、一定程度、自動承継ルールを緩和する法理であると評価できるが、解雇の時点で、譲受人の再建計画が具体化されていなければならず、譲渡人と譲受人との間で譲渡契約（予備契約でも足りる）が締結されていなければならない。かかる法理が争われた事案では、すでに譲渡企業では倒産手続が開始されていた。このように考えると、この法理の射程はあまり広くないといえるかもしれない。

学説では、とくに経営側の弁護士から、「譲受人の構想に基づく解雇」は、これまで倒産手続が開始されている場合にしか認められてこなかったが、倒産前にも認められるべきことが主張されている<sup>152</sup>。かかる見解では、拘束力のある譲渡人・譲受人間の協定という要件により、「譲受人の構想に基づく解雇」の濫用は防止できると主張されている<sup>153</sup>。もっとも、社会的選択（被解雇者選定の合理性）など、その他の解雇が有効と認められるための要件の充足

<sup>150</sup> 「譲受人の構想による解雇」について詳しくは、金久保茂『企業買収と労働者保護法理』（信山社、2012 年）158-159 頁、245-247 頁。

<sup>151</sup> ArbG Koblenz, Urt. 19.06.2024, 4 Ca 396/24.

<sup>152</sup> Behrendt/Willhausen, Die Veräußererkündigung nach Erwerberkonzept außerhalb der Insolvenz, BB 2025, 948-952.

<sup>153</sup> Ibid., S. 952.

も問題となるため、同法理にはリスクがあることも指摘されている<sup>154</sup>。

実務では、「譲受人の構想に基づく解雇」の代わりに、再就職支援会社を間に挟む事業移転（「BQG モデル」）が行われる場合が多い（下記第6節）。

#### 4. 再雇用請求権（Wiedereinstellungsanspruch）

##### （1）再雇用請求権とは何か。

ドイツでは、判例法理によって、事業所閉鎖が行われるという見込みで経営上の理由による解雇が行われたが、解約告知期間が経過するまでに、例えば、事業移転が行われることになったため、この見込みが虚偽であることが判明し、就労可能性が生じた場合には、労働者には再雇用請求権が認められている<sup>155</sup>。再雇用請求権は、必ずしも、事業移転の場合に限定されるわけではないが<sup>156</sup>、判例を概観した限りでは、事業移転の事案で再雇用請求権が問題になることが多い。

再雇用請求権の理論的根拠は、信義則に基づく労働契約上の付随義務である（民法典 242 条、241 条 2 項）。

再雇用請求権を初めて認めた、1997 年 2 月 27 日判決<sup>157</sup>は、再雇用請求権について次のように述べた。

「再雇用請求権は、解雇制限法 1 条は雇用の喪失—これは、解約告知期間の経過後に生じる—から労働者を保護するものであるにもかかわらず、判例において、もっぱら法的安定性... という理由から、解雇事由の審査においては解約告知の意思表示が行われた時点を基準とし、かつ予測的判断（例えば、『意図された事業所閉鎖』）に基づき解雇が許容されていることから生じる不可欠の修正である。」（27 段）

以上の判旨から明らかであるように、解雇の有効性の審査が解約告知の意思表示が行われた時点を基準としているため、解約告知期間中の事情の変更を、かかる審査では考慮できないために、再雇用請求権を認める必要があると解されている。したがって、再雇用請求権は、解約告知期間中に事情が変更した場合にのみ認められることになる。しかし、その後の判例によって、事業移転が行われることになった場合には、実際の実施時点が解約告知期間の経過後である必要はなく、解約告知期間中に事業移転がすでに「決定」していれば再雇用請求権が生じることが認められている<sup>158</sup>。もっとも、解約告知期間の満了日の翌日に事業移転が

<sup>154</sup> *Ibid.*; Löw/Schulz, Erfolgreiche Übertragende Saierung trotz Betriebsübergang?, BB 2020, S. 245.

<sup>155</sup> BAG Urt. 27.02.1997, 2 AZR 160/96, BAGE 85, 194-207; BAG Urt. 28.10.2004, 8 AZR 199/04, NZA2005, 405-408; BAG Urt. 25.05.2022, 6 AZR 224/21, BAGE 120-133 等。

<sup>156</sup> 藤原稔弘「ドイツ解雇法における再雇用請求権の法理」関西大学法学論集 62 巻 4・5 号 1707-1761 頁（2013 年）。

<sup>157</sup> BAG Urt. 27.02.1997, 2 AZR 160/96, BAGE 85, 194-207.

<sup>158</sup> BAG, Urt. 25.9.2008, 8 AZR 607/07, AP Nr. 355 zu § 613a BGB 等。これは、事業移転の実施の日付を解約

行われたという事案において、譲渡人において倒産手続が開始しており、倒産管財人から譲受人に事業移転が行われた場合には、迅速な清算を行うという倒産手続の目的から、再雇用請求権は生じないと判断されている<sup>159</sup>。

上記 1997 年 2 月 27 日判決は、傍論ではあるが、譲渡人に対する再雇用請求権の行使は、譲渡人が、解雇が有効であると考えて、すでに処分権を行使したため、労働関係の存続がもはや期待しえない場合には認められないと述べている（34 段）。同判決は、例えば、人員削減または労働条件の変更を行わなければ事業移転が実現しない場合において、解雇が有効であることを前提にすでにそのポストに新しい労働者を採用した場合に、処分権が行使され、期待可能性が否定されると述べている。期待可能性の有無は、使用者の雇用終了に対する利益と労働者の継続就労に対する利益を比較衡量して決められる。

再雇用請求権は、解雇制限法が適用されない場合には認められず、したがって、小規模事業所または 6 か月の試用期間中には再雇用請求権は生じない<sup>160</sup>。

連邦労働裁判所 2022 年 5 月 25 日判決<sup>161</sup>は、事業移転から 8 か月後に譲受人が倒産した事案において、倒産手続が開始していた場合には再雇用請求権は生じないと判断した。

再雇用請求権を初めて認めた上記 1997 年 2 月 27 日判決では、労働者が勝訴し、譲受人との間での労働契約関係の存在が認められたが、その後の判例では、再雇用請求権自体は認められても、労働者が敗訴するケースが多いといえる（もっとも、網羅的に判例を検証したわけではないことをお断りしたい）。例えば、連邦労働裁判所 2008 年 8 月 21 日判決<sup>162</sup>では、再雇用請求権が適時に行使されなかったことから原告は敗訴し、連邦労働裁判所 2008 年 9 月 25 日判決<sup>163</sup>では、事業移転の成立が否定され、譲受人への雇用承継が認められなかった。

事業移転の成立を否定した上記 2008 年 9 月 25 日判決は、事業移転を狭く解しており、EU 判例に合致するのか疑問の残る判決である。本件では、連邦軍の演習場の警備の委託先が変更したという事案であり、新たな委託先に雇用が承継されなかった原告が、再雇用請求権を新たな委託先に対して主張したというケースである。連邦労働裁判所は、警備業務が「人間の労働力が決め手」といえるかどうかは事案によると述べたうえで、本件の警備業務については、とくに資格を必要とせず、演習場の出入り口や柵の警備であったことから、人間の労働力が決め手であると判断し、本件では、従業員の約 40%しか承継されなかったことから、従業員の大部分が承継されたとはいえないとして、事業移転の成立を否定した。本件では、物的設備の承継についても検討されているが、建物、電話および警報器の承継は、「価値創造にはつながらない」単なる補助施設であると判断されている。

告知期間の満了の翌日に設定する実務が一般化したことを受けているといえる。

<sup>159</sup> BAG, Urt. 28.10.2004, 8 AZR 199/04, NZA 2005, 405-408.

<sup>160</sup> BAG, Urt. 19.10.2017, 8 AZR 845/15, BAGE 160, 337-344. もっとも同判決では、信義則（民法典 242 条）から、再雇用請求権が認められる可能性が示唆されている。

<sup>161</sup> BAG, Urt. 25.05.2022, 6 AZR 224/21, BAGE 178, 120-133.

<sup>162</sup> BAG, Urt. 21.08.2008, 8 AZR 201/07, AP Nr. 353 zu § 613a BGB.

<sup>163</sup> BAG, Urt. 25.09.2008, 8 AZR 607/07, AP Nr. 355 zu § 613a BGB.

## (2) 再雇用請求権の行使方法

再雇用請求権は、事業移転前であれば、譲渡人に対して、事業移転後であれば、譲受人に対して行使することになる。もっとも、労働関係の存続に対する権利であるので、原則として、譲受人に対して行使されなければならないと解されている<sup>164</sup>。

再雇用請求権は、従前の労働条件による労働契約締結の申込みに対して承諾を求める意思表示であり、解雇無効の主張とは別個の独自の主張として、解雇制限訴訟に対する補助的申立として行われなければならない<sup>165</sup>。

再雇用請求権をいつまでに行使すべきかについて、連邦労働裁判所 1998 年 11 月 12 日判決<sup>166</sup>は、解雇制限訴訟の提訴期間は解約告知から 3 週間であるので（解雇制限法 4 条 1 項）、再雇用請求権もこの期間内に主張されることが原則であるが、譲渡人から解雇された労働者が事業移転の存在を知らない場合もありうるので、労働関係の存続を目的とする事業移転指令に照らして、再雇用請求権の主張は労働関係終了後も可能であると述べた（37 段）<sup>167</sup>。

現在の判例では、2002 年 4 月 1 日以降、異議申立権（民法典 613a 条 6 項）が明文化されたことを受けて、労働者は、継続就労が可能となった事実を知った時から 1 か月以内に再雇用請求権を行使しなければならないと解されている<sup>168</sup>。しかし、同判決では、さらに、譲受人への雇用承継の対象とならない場合に再雇用請求権が問題になるのであり、つまり、そもそも通知は行われないのであるから、民法典 613a 条 6 項の期間を徒過しても異議申立権の行使が可能である場合と同様であるといえ、1 か月間経過後も再雇用請求権を主張できるが、失権効に服するという新しい判断枠組を提示した<sup>169</sup>。かかる判例に対しては、法的安定性の観点から、再雇用請求権の行使は 1 か月に限定すべきであるという見解が主張されている<sup>170</sup>。

## 5. 事業移転後の譲受人による解雇の可否

民法典 613a 条 4 項 1 文は、事業移転を理由とする新旧使用者による経営上の理由による解雇を禁止している。かかる文言からは、民法典 613a 条 4 項 1 文が譲受人に適用されることは明らかであるが、当該規定の趣旨・目的から、事業移転が完了した後には適用されないと解されている<sup>171</sup>。もっとも、事業移転後に譲受人において余剰人員が生じた場合には、解雇制限法 1 条 2 項に基づく経営上の理由による解雇が可能である。ここで、使用者は、よく知っている古くからの従業員よりも、承継したばかりの「よく知らない」従業員を解雇して

<sup>164</sup> BAG, Urt. 12.11.1998, 8 AZR 265-97, BAGE 90, 153-162 等。

<sup>165</sup> Niklas, Fn. 33, 17.225.

<sup>166</sup> BAG, Urt. 12.11.1998, 8 AZR 265-97, BAGE 90, 153-162.

<sup>167</sup> もっとも、本件では、原告は譲受人による労働契約締結の申込を断っていたので、すでに事業移転の存在を知っていたことが認められ、譲渡人との間の労働関係終了後に直ちに譲受人に対して再雇用請求権を行使することができたと判断された。

<sup>168</sup> BAG, Urt. 27.11.2011, 8 AZR 326/09, AP Nr. 402 zu § 613a BGB, Rdn. 36-.

<sup>169</sup> Ibid. Rdn. 37.

<sup>170</sup> Niklas, Fn. 33, 17.238.

<sup>171</sup> Richter, Fn. 70, § 143, Rdn. 14.

もよいかが問題となるが、使用者は、社会的選択（人選の合理性）において、古くからの従業員と承継したばかりの労働者も同じように扱わなければならないと解されている<sup>172</sup>。このように、事業移転後の譲受人による解雇は、通常の経営上の理由による解雇の規制に服する。継続就労の可能性および社会的選択の要件を満たさなければならないので、解雇は容易には認められない。

連邦労働裁判所 2005 年 10 月 27 日判決<sup>173</sup>では、事業移転から約半年後に譲受人が倒産し、承継された労働者が倒産管財人によって解雇されたという事案において、事業所閉鎖による解雇なので、民法典 613a 条 4 項 1 文の適用はなく、全員が解雇されたので、社会的選択も問題とならず、解雇は有効と判断された。

## 第6節 「永続的で不可避な労働喪失」における事業移転

### 1. 再就職支援措置・再就職支援操短手当

ドイツでは、事業移転等の事業所変更が行われる場合に、従業員 21 人以上の事業所において、事業所委員会が設置されている場合には、使用者は、事業所委員会と協議を行い（利益調整）、不利益が及ぶ労働者に対しては、不利益を緩和するための社会計画を策定しなければならない。社会計画の内容は多岐にわたるが、被解雇労働者に対する解雇補償金の支給のほか、再就職支援措置が定められることが多い。もっとも、以下の再就職支援措置・再就職支援操短手当が認められるためには、事業所委員会が設置されている必要はない<sup>174</sup>。

再就職支援措置（Transfermaßnahme）とは、事業所変更または職業訓練関係の終了後に失業の恐れのある労働者について、①事業所組織法 112 条に基づく利益調整または社会計画において、再就職支援措置を行うことを使用者および事業所委員会が決定し、②再就職支援措置を第三者に委託し、かつ③再就職支援措置の実施が保障されている場合に、全費用の 50%、ただし、助成対象となる労働者 1 人につき最大 2,500 ユーロの助成が使用者に行われる（社会法典第 3 編110 条）という制度である。

再就職支援措置に参加する労働者には、再就職支援操短手当（Transferkurzarbeitergeld）が、12 か月を上限として、支給される（社会法典第 3 編111 条）。

再就職支援操短手当は、第 3 ハルツ法<sup>175</sup>によって 2004 年 1 月 1 日に改正されるまでは、構造的操短手当（strukturelles Kurzarbeitergeld）という名称であったが、ハルツ改革によって、助成期間も 24 か月から 12 か月に短縮された。その後、2011 年 1 月 1 日からは、「労働市場における雇用機会改善法」<sup>176</sup>によって、かかる支援措置の監督が強化され、とくに利益調整または社会計画の前に雇用エージェンシーとの事前協議が義務づけられることとなっ

<sup>172</sup> Richter, Fn. 70, § 143, Rdn. 14; Willemsen/Sittard, Kapitel 8, Fn. 49, Rdn. 105-106.

<sup>173</sup> BAG, Urt. 27.10.2005, 8 AZR 568/04, AP Nr 292 zu § 613a BGB.

<sup>174</sup> Schweibert, Fn. 49, Kapitel 3, Rdn. 271.

<sup>175</sup> Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Vom 23. Dezember 2003 BGBl. I 2848.

<sup>176</sup> Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt (Beschäftigungsförderungsgesetz), Vom 24. Oktober 2010, BGBl. 2010 I 2848.

た。

再就職支援操短手当の受給要件は次のとおりである。操短手当は、日本の雇調金に相当する制度であるが、賃金助成である雇調金と異なり、ドイツでは雇用保険の被保険者である労働者が受給権を有する。また、操短手当が「一時的な休業」を要件としているのに対して、再就職支援操短手当は、①が示すとおり、「永続的で不可避な労働喪失」を要件とする。

- ①労働者が賃金喪失を伴う「永続的で不可避な労働喪失」にあること（社会法典第3編111条1項1号）
- ②「事業所の要件」：とくに労働喪失の認められる労働者らが、解雇を回避し、または編入可能性を改善するために、事業所組織上独立の単位に統合されていること（社会法典第3編111条3項）。
- ③「人的な要件」：とくに労働者が社会保険加入義務を負う就業関係にあること（社会法典第3編111条4項2号）
- ④再就職操短手当を申請する前に、とくに事業所組織法112条に基づく利益調整または社会計画に関する交渉において、使用者および事業所委員会が雇用エージェンシーの助言を求めていること。

上記②の事業所の要件では、失業の恐れのある労働者らが、「事業所組織上独立の単位」（*betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit*; beE）に統合されていることが必要である。これは、当該労働者らが独自の組織に配置されていることを意味し、かかる独自の組織（beE）は、通常は、法的に独立した単位、すなわち再就職支援会社に移籍させられることを意味する<sup>177</sup>。再就職支援会社は、通常はかかる支援を専門に行う企業であり、事業所委員会が産別の労働組合に相談することにより、労働組合に近い再就職支援会社への委託を実現することができるという<sup>178</sup>。また、再就職支援会社に支払う報酬額の相場は、労働者1人あたり1,000ユーロから4,000ユーロであるという<sup>179</sup>。再就職支援措置を受けている間、労働者は、再就職支援操短手当を受給できるが、その水準は、扶養義務に応じて手取り賃金の60～67%である。使用者は、これに上乗せの金額を支払うことが通例であるが、求職のインセンティブを損なわないため、90%を超えないよう雇用エージェンシーが指導しており、多くの場合80%まで上乗せされる<sup>180</sup>。この金額に加えて、使用者は、労働者分も含めて社会保険料を負担しなければならない<sup>181</sup>。さらに、早期に再就職できた場合に追加手当を支払うことを合意することが推奨されている<sup>182</sup>。その他、再就職支援会社の運営コストも使用者が負担するので、最大12か月

<sup>177</sup> *Schweibert*, Fn. 49, Kapitel 3, Rdn. 271.

<sup>178</sup> *Ibid.*, Rdn. 280.

<sup>179</sup> *Ibid.*, Rdn. 282.

<sup>180</sup> *Ibid.*

<sup>181</sup> *Ibid.*

<sup>182</sup> *Ibid.*

実施した場合、総額で、労働者1人当たり年収の半額のコストが必要であるという<sup>183</sup>。

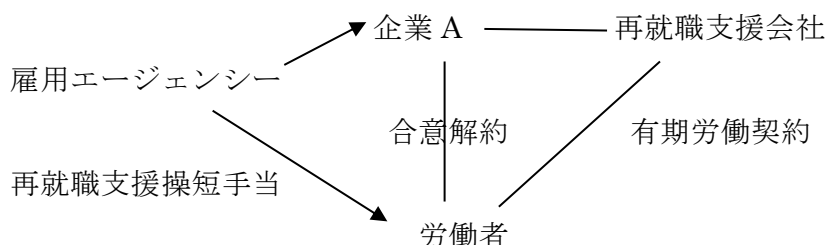
再就職支援措置を定めた社会計画は、労働者を解雇し、解雇補償金を支払う社会計画よりも企業にとってはコストがかかるが、労働者の合意を得て再就職支援会社に転籍させることで、解雇訴訟のリスクを減らし、企業イメージを守ることができるため、企業にとってメリットがあることが指摘されている<sup>184</sup>。

2023年7月20日の「継続職業訓練強化法」<sup>185</sup>によって、社会法典第3編111a条が新設され、2024年4月1日からは、再就職支援操短手当を受給している労働者が継続職業訓練措置に参加している場合、さらに継続職業訓練手当（社会法典第3編81条）を受給できることになった。近年のリスキリング支援の強化に伴う法改正である。

## 2. 再就職支援会社をめぐる法的問題

再就職支援会社への転籍は、通常、企業、再就職支援会社および労働者の三者が当事者となって、労働者が企業との労働関係を合意解約し、引き続き、労働者と再就職支援会社との間に再就職支援操短手当の受給の上限期間である12か月までの有期労働契約を締結する旨の契約（三者契約）を締結することによって行われる。

図4 再就職支援会社・再就職操短手当の当事者間の法律関係



事業移転の間に再就職支援会社を挟むやり方は、「BQG モデル」<sup>186</sup>と呼ばれている。再就職支援措置については、事業移転法理との関係について紛争が生じることがある。再就職会社へ転籍後、元の企業（図5の企業A）が他社（図5の企業B）に譲渡され、再就職支援会社へ転籍した労働者の一部が企業Bに採用された場合、採用されなかった労働者が、再就職支援会社への転籍を経なければ、民法典613a条に基づいて、企業Bに雇用が承継されたところ、いったん転籍に応じたために自動的に雇用が承継されなくなってしまったことは、民法典613a条の潜脱であり、企業Aを退職する旨の合意が無効となるかが問題となる。

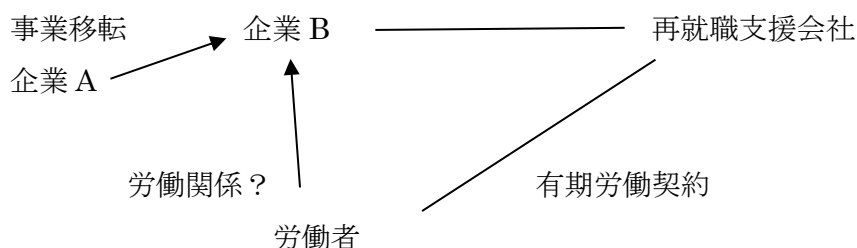
<sup>183</sup> *Ibid.*, Rdn. 283.

<sup>184</sup> *Ibid.*, Rdn. 279.

<sup>185</sup> Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, Vom 17. Juli 2023, BGBl 2023 I Nr. 191.

<sup>186</sup> BQG とは、再就職支援会社を意味する、Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft の略称である。再就職支援会社は、Transfergesellschaft と呼ばれる。

図5 再就職支援会社と事業移転



この点が争点となった事案において、連邦労働裁判所 1998 年 12 月 10 日判決<sup>187</sup>は、当該事業所から永続的に退出する旨の合意解約は有効であるが、ポスト自体は存続するにもかかわらず、単に労働関係の継続性を失わせるために行われる合意解約は法の潜脱として無効であると述べたうえで、再就職支援会社に転籍する旨の三者間契約を締結してから約 1 か月後に事業移転が行われたという事案において、労働者らは、三者間契約の締結によって、社会法上のメリットに加えて、再就職支援会社の下で新しい労働関係を探す機会を得ることができたのであり、単に労働関係の継続性を失わせるためだけに合意解約が行われたとはいえず、三者間契約は有効であると判断した。

BQG モデルによれば、譲受人への雇用承継には民法典 613a 条 1 項は適用されない。すなわち、譲受人は、承継する労働者を選別でき、また承継された労働者との間の労働契約の内容も自由に定めることができ、労働条件を変更できるだけでなく、有期雇用にすることもできる。さらに、労働者の承継は新規採用になるので、6 か月間が経過するまでには解雇制限法の適用がないため、解雇も可能である。

しかし、その後、連邦労働裁判所は、2011 年および 2012 年の判決によって、かかる BQG モデルに大幅な制限を課した。連邦労働裁判所 2011 年 8 月 18 日判決<sup>188</sup>では、譲渡人の倒産管財人と再就職支援会社との間の三者間契約として締結された譲渡人との間の労働契約の合意解約が無効と判断された。本件では、原告である労働者は、2006 年 6 月 23 日に同年 6 月 1 日 24:00 に譲渡人との間の労働契約を合意解約する旨の書面に署名を行った（同年 5 月 24 日に原告には契約書が提示されたが、原告はすぐに署名しなかった）。しかし、同年 6 月 1 日に、譲渡人は事業移転を行い、譲渡人の労働者 452 人中 352 人が譲受人に承継された。

連邦労働裁判所は、再就職支援会社との間の労働契約の締結と同時に行われる譲渡人との合意解約は、その後の事業移転にもかかわらず、「労働者が当該事業所を最終的に退出することを目的とする場合には」原則として有効であるという先例を確認したうえで（32 段）、次のように述べた。

<sup>187</sup> BAG, Urt. 10.12.1998, 8 AZR 324/97, BAGE 90, 260-273.

<sup>188</sup> BAG, Urt. 18.08.2011, 8 AZR 312/10, BAGE 139, 52-62.

「しかしながら、有効な契約締結があったと仮定される時点、すなわち 2006 年 5 月 29 日において、原告は、当小法廷の判例にいう、被告（注：譲受人）との新たな労働関係を『少なくとも拘束力をもって見込まれていた（*verbindlich in Aussicht gestellt*）』状態にあった。というのも、原告にはあらかじめ作成された契約申込書に署名させられており、2006 年 5 月 29 日の時点で、被告と労働契約を締結できる可能性は 352 対 452 で存在していたからである。これは単なる『見込み（*in Aussicht stellen*）』を超えるものである。むしろ、この申込みは『拘束力のあるもの』であった。なぜなら、この時点ですでに被告自身も抽選（*Losentscheid*）の結果に拘束されることになっていたからである。したがって、被告が 2006 年 6 月 1 日に原告の契約申込みに対して署名しなければならないためには、ただ『抽選に当たる（*Losglück*）』という条件が成就するだけでよかったのである」（35 段）。

そして、原告は、再就職支援会社で一度も働いておらず、再就職支援会社への就職は見せかけにすぎず、合意解約は無効であると判断された（36 段）。

続く連邦労働裁判所 2012 年 10 月 25 日判決<sup>189</sup>においても、労働者、譲渡人の倒産管財人および再就職支援会社との間の三者契約は民法典 613a 条の潜脱であり、民法典 134 条により無効と解された。本件では、譲受人に譲渡人の労働者の約 93% が承継された。2008 年 5 月 31 日 24:00 に譲渡人との間の労働契約の合意解約が無効となった結果、原告は、同年 6 月 1 日 0:00 に行われた事業移転により、譲受人との間に労働契約が成立したと判断された。

本判決には、三者間契約において下記の条項が定められていたことが認定されている。

「f. リスク取引」

三者契約を締結することは、あなたにとってリスクを伴う取引である。すなわち、あなたは I Innomotive（注：譲渡人）との労働関係を終了させることになるが、取得者（譲受人）があなたと新たな労働契約を締結するかどうかは不確定である。もし取得者があなたと新しい労働契約を締結しない場合には、2008 年 6 月 1 日以降、m 社（注：再就職支援会社）との 12 か月の有期労働関係が開始される」。

連邦労働裁判所は、三者間契約におけるかかるリスク取引条項を抽選と解して、譲渡人の労働者の多くが譲受人に承継されたのであれば、承継されなかった者も承継されたはずであるという論理で、労働者が最終的に当該事業所を退出するという意思を否定し、合意解約が無効と解した。そして、民法典 613a 条に基づき、譲受人との間に期間の定めのない労働契約が成立したと判示した。

上記の 2011 年と 2012 年の判例の展開を受け、現在、譲受人に再雇用される確率が 75% 以上であれば、再就職支援会社との労働契約の締結を伴う譲渡人との間の合意解約は無効となると解されている<sup>190</sup>。

<sup>189</sup> BAG, Urt. 25.10.2012, 8 AZR 572/11, AP Nr. 436 zu § 613a BGB.

<sup>190</sup> Richter, Fn. 70, § 143 Rdn. 46. Richter は、かかる判例によって、譲受人は再就職支援会社から承継する労

かかる判例に照らして、BQG モデルに代わる選択肢として、「譲受人の構想による解雇」の活用が検討されたが<sup>191</sup>、上述したとおり、「譲受人の構想による解雇」の要件も決して緩やかなものではない。そのため、やはり BQG モデルが実務では活用されているといえるが、再就職支援制度は譲渡人にとってコストがかかるため、倒産時には自動承継を伴わない事業移転を迅速に行うことが必要であることが指摘されている<sup>192</sup>。

## 第7節 倒産手続と事業移転法理

### 1. 自動承継ルールの倒産手続への適用除外

EU 指令 5 条 1 項は、譲渡人に対して管轄官庁（倒産管財人を含む）「倒産手続または類似の手続」が開始された場合には、国内法によって異なる定めがない限り、雇用・労働条件の自動承継ルールは適用されないと定めている。かかる適用除外規定は、判例法理<sup>193</sup>を明文化したものであるが、企業の再建を目的とした手続に、かかる適用除外が適用されるのかについて、近年、EU 司法裁判所においてしばしば争われている。

EU 司法裁判所は、指令 5 条 1 項は原則に対する例外を定めたものであり、「例外は厳格に判断されなければならない」という原則に基づき、適用除外を容易に認めていない。EU 司法裁判所は、「倒産手続または類似の手続」と認められるための要件について、次の 3 つの基準を定めている<sup>194</sup>。

- ①倒産または倒産類似の手続であること、
- ②譲渡人の資産の清算を目的とした手続であること、
- ③官庁によって監督される手続であること。

以上の要件はすべて満たさなければならない。そして、企業の取引活動の継続を目的とする手続は、②の要件を満たさない<sup>195</sup>。

以上の判断枠組に基づき、Plessers 事件<sup>196</sup>では、裁判所が監督する手続であるが、譲受人に対して承継労働者を選別する権利を付与するオランダ法が指令に違反すると判断された。

これに対して、「プレ・パック」（pre-pack）と呼ばれる、事業譲渡の準備のための手続について、EU 司法裁判所の判断は揺れている。EU 司法裁判所は、2017 年のオランダの Federatie Nederlandse Vakverenigung 事件（「プレ・パック第 1 事件」）<sup>197</sup>において、倒産

---

働者を減らすことになり、労働市場にはマイナスの効果が生じることを指摘する。

<sup>191</sup> *Fuhlrott*, Erwerberkonzeptkündigungen als Alternative zum BQG-Modell bei Betriebsübergängen, BB 2013, S. 2042-2045.

<sup>192</sup> *Löw/Schulz*, Fn. 154, S. 245-249.

<sup>193</sup> Case C-362/89, d'Urso, ECLI:EU:C:1991:326.

<sup>194</sup> Case C-509/17, Plessers, ECLI:EU:C:2019:424, para. 40 等.

<sup>195</sup> *ibid.*, para. 44.

<sup>196</sup> Case C-509/17, ECLI:EU:C:2019:424.

<sup>197</sup> Case C-126/16, ECLI:EU:C:2017:489.

手続開始後に事業譲渡が行われるが、主な目的は倒産企業の存続であり、管財人は形式的な存在にすぎないことから、指令 5 条 1 項にいう「倒産手続」には当たらないと判断した。しかし、その後、2020 年の *Heiploeg Seafood International BV* 事件（「プレ・パック第 2 事件」）<sup>198</sup>では、オランダの裁判所の説明を受け入れ、譲渡人の支払不能の認定後に、可能な限り債権者集団に多くの売上をもたらすための手続であり、清算を目的とするものであることから、上記の②の要件を満たすと判断した（52 段）。さらに、「プレ・パック第 1 事件」で問題となった手続と異なり、本件では裁判所によって任命される「倒産管財人予定者」が主導する手続であることを認め（58-59 段）、③の要件も満たすと判断された（65 段）。

しかし、2025 年の *Wibra België* 事件先決裁定<sup>199</sup>では、倒産手続開始後に行われた事業譲渡（重要な資産のほか、倒産した譲渡人の従業員 439 人中 183 人が新たに設立された会社に承継された）について、「プレ・パック第 2 事件」にいう「プレ・パック」に当たるかが争われたが、EU 司法裁判所は、ベルギーの付託裁判所が指令に違反することを理由に本件事業譲渡を認可しなかったことを重視し、濫用的な方法で倒産手続が利用されたか否かについて審査するよう国内裁判所に命じた。さらに、EU 司法裁判所は、本件事業譲渡において、他の譲受人を探した形跡はなかったことがかかる判断の手掛かりになると述べている（61 段）。

## 2. ドイツ法

### （1）原則

指令 5 条 1 項は、倒産手続には自動承継ルールを適用しないでもよいと定めているが、ドイツでは、民法典 613a 条は倒産手続が開始された後も引き続き完全に適用されると解されている<sup>200</sup>。そのため、企業再建に関する手続のうち、どこまでが指令の適用除外が認められる倒産手続といえるのかが争われた、近年の EU 司法裁判所の一連の先決裁定（上記 1）は、ドイツ法には影響を及ぼさないと評価されている<sup>201</sup>。

これに対して、すでに発生した権利に対する譲受人の責任を定める規定（民法典 613a 条 2 項）は倒産手続開始後には適用されないと解されている<sup>202</sup>。かかる縮小解釈によって、ドイツでは、事業移転において問題となる労働条件である事業所年金の期待権が譲受人に承継されないという実務が容認されている。しかし、譲渡人との間の事業所年金の期待権は、消滅するのではなく、支払不能保険によって保障される<sup>203</sup>。ドイツにおいて、このように制度が整備されている点は参考になると思われる。

<sup>198</sup> Case C-237/20, ECLI:EU:C:2022:321

<sup>199</sup> Case C-431/23, ECLI:EU:C:2025:230.

<sup>200</sup> *Preis*, Fn. 87, § 613a BGB, Rdn. 146.

<sup>201</sup> *Caspers*, Betriebsübergang im Anschluss an eine Konkursöffnung nach Vorbereitung des Übergangs im Rahmen eines Verfahrens der gerichtlichen Reorganisation, EuZA 2026, S. 96.

<sup>202</sup> *Preis*, Fn. 200, Rdn. 146. 詳しくは、金久保・前掲注 150) 書 230-235 頁。

<sup>203</sup> 渡邊絹子「企業倒産における企業年金受給権保護に関する一考察—ドイツ支払不能保険を手掛かりにて—」季刊労働法 203 号 275-293 頁（2003 年）。

指令 5 条 2 項は、倒産手続における雇用・労働条件の承継ルールについては各国が異なる規制を定めることを許容している。ドイツから付託された TMD 事件<sup>204</sup>では、新旧使用者間における事業所年金の算定のための勤続年数の通算の可否が争われたが、EU 司法裁判所は、本件事業移転が倒産手続において倒産管財人によって行われたものであることから、指令 5 条 2 項の適用を認め、事業所年金の期待権の帰趨については各国法の規制に委ねると述べた（75 段）<sup>205</sup>。

## （2）倒産時の特例

上述したとおり、ドイツでは、倒産手続開始後は可能となる指令の適用除外を活用しておらず、倒産手続開始後も民法典 613a 条が適用されると解されているが、倒産時の特例が定められている。これらの特例の主な内容は、倒産手続開始後の解雇規制の緩和である<sup>206</sup>。

例えば、解約告知期間は、より短い解約告知期間が適用されない限り、一律に月末に向けた 3 か月間となる（倒産法 113 条 1 文および 2 文）。日本では、解約告知期間は一律 30 日であるので（労基法 20 条）、3 か月でも非常に長いと感じられるが、ドイツでは、勤続年数によって解約告知期間が異なり、最大で 7 か月となるため（民法典 622 条 2 項）、一律に 3 か月間に縮小されることは使用者にとってメリットであると受け止められている。

また、倒産手続開始後に策定された社会計画における解雇補償金の金額の上限は賃金 2.5 か月分に限定され、解雇補償金の総額は財団債権の 3 分の 1 を超えてはならない（倒産法 123 条）。さらに、倒産管財人と事業所委員会との間の利益調整において被解雇者名簿が作成された場合には、解雇が緊急の必要性に基づくものであり、継続就労の可能性がないことが推定され、かつ社会的選択については重大な瑕疵の存否のみが審査される（倒産法 125 条）。かかる推定は、事業移転が行われた場合には、かかる解雇が事業移転を理由にした解雇（民法典 613a 条 4 項 1 文）に当たらないということにも及ぶ（倒産法 128 条 2 項）。

## 第 8 節 終章

### 1. EU 法・ドイツ法の検討のまとめ

（1）EU 司法裁判所は、事業移転について 7 つの判断要素を示しているが、これらの要素について決め手になるものはないと述べ、事案ごとにケース・バイ・ケースの判断が行われている。「経済的一体」は、現在は、「機能的独立性」があれば認められ、「組織的独立性」は不要である。

近時の展開として、「詐欺的又は濫用的な」事業移転には指令の適用はないという *Elinika Nafpigeia* 事件先決裁定が出された。また、譲受人が複数存在する場合に、譲渡人との間の

<sup>204</sup> Case C-674/18 and C-675/18, EU:C:2020:682.

<sup>205</sup> さらに、本先決裁定では、指令 3 条 4 項 b) において、事業所年金の期待権の承継に関する法規制については各国の裁量が認められていることも考慮されている。

<sup>206</sup> 詳しくは、金久保・前掲注 150) 書 235-244 頁。

労働契約上の権利義務が案分的に承継されると述べた、ISS Facility Service NV 事件先決裁定も注目される。

EU 司法裁判所は、一貫して事業移転の成立を広く認める判断を下しているが、ドイツでは、近年の大事件であるエアベルリン事件等が示すとおり、EU 判例よりも事業移転の成立を狭く解しているように思われる。

(2) 他方で、事業移転の成立を否定することが労働者にメリットを及ぼす場合もある。一部譲渡において、いったん譲受人に承継されたものの、譲渡人に戻りたいという場合である。譲受人を倒産させる目的で行われた事業譲渡について、EU およびドイツにおいて事業移転の成立が否定された（Elinika Nafpigeia 事件、ヴェルザリッツ事件）。ドイツ法では、事業移転の成立が否定された結果、労働者と譲渡人との間の労働契約は当初のまま存続していたことになる。いったん譲受人に雇用が承継された場合、従来は、（期間を徒過した）異議申立権の行使によって譲渡人に戻ることが可能であったが、現在は、かかる異議申立権の行使とともに、事業移転の成立を否定するという主張も考えられる。

(3) 労働条件の承継については、とくに協約援用条項の解釈が EU 司法裁判所において問題となったが、現在は、時間的動態的援用（譲渡人に譲渡後に適用される労働協約の援用）は、譲受人の「企業家（事業者）の自由」（EU 基本権憲章 16 条）に抵触することから、譲受人による労働条件の変更が可能でなければ認められない。ドイツでは、変更解約告知（解雇制限法 2 条 1 項）に基づき、譲受人によって一方的に変更することが可能であると解されている。

また、ドイツでは、労働協約による労働条件の規律が尊重されているため、譲渡人と譲受人において別の労働協約が適用されている場合には、事業移転後、直ちに譲受人の労働協約が適用され、労働条件の不利益変更も可能であると解されているが（民法典 613a 条 1 項 3 文）、かかる解釈は、近時の EU 判例によって維持できないのではないかという議論が行われている。

(4) ドイツ法独自の規制が、民法典 613a 条 6 項に基づく労働者の異議申立権（承継拒否権）である。かかる権利は、基本法に基づく権利（契約自由の原則）であると解されている。しかし、異議申立権を行使した労働者の経営上の理由による解雇については、継続就労の可能性を尽くす必要はないと解され、異議申立権を行使することのリスクが指摘されている。また、使用者による情報提供に瑕疵がある場合には、1 か月の期限徒過後の異議申立権の行使が認められ、判例では、譲受人に承継されてから数年経過した後で譲受人が倒産したというような場合に、期限徒過後の異議申立権が行使される事案が多いが、かかる事案では、情報提供の瑕疵を比較的容易に認め、期限徒過後の異議申立権の行使を認めつつも、結論としては、かかる異議申立権は失権したと判断されるケースが多い。近時の判例では、異議申立権の失権が認められる期間として、7 年という基準が示されている。

(5) ドイツでは、経済的理由による解雇を行う場合に、再就職支援制度が実施される場合が

通例である。この場合、事業所変更により失業の恐れのある労働者に対して、一定の要件の下で、12 か月を上限として失業保険から再就職支援操短手当が支給される（社会法典第3編110条）。同制度は、労使双方にとってメリットがあると評価されている。この制度の実施に当たり、労働者は譲渡人との労働契約を合意解約し、再就職支援会社と有期労働契約を締結し、再就職支援措置を受ける場合が多い。しかし、その後、事業移転が行われた場合に、譲受人に承継されなかった労働者が、譲渡人との合意解約は民法典 613a 条の潜脱であり、無効であると主張し、自動承継を争う場合も少なくない。判例によれば、譲渡人の労働者の 75% 以上が譲受人に承継された場合には、合意解約は無効であると解されている。経営側からは、倒産時には自動承継を伴わない事業移転を迅速に行うことが必要であるが、ドイツ法では困難であることが指摘されている。

(6) 事業移転前の人員削減を可能とする「譲受人の構想に基づく解雇」も判例では認められているが、これまでのところ譲渡人について倒産手続が開始されている場合にしか同法理の適用は認められておらず、経営側からは、倒産手続に入る前でも認められるよう主張されている。もっとも、社会的選択（被解雇者選定の合理性）など、その他の解雇が有効と認められるための要件の充足も問題となるため、同法理にはリスクがあることも指摘され、再就職支援制度（「BQG モデル」）を実施せざるを得ないことが指摘されている。

## 2. 日本法への示唆

### (1) 労働法独自の「事業移転」概念の必要性

EU およびドイツでは、会社法上の組織再編手段にかかわらず「事業移転」に該当すれば雇用・労働条件が自動承継されることになる。かかる「事業移転」は労働法独自のルールである。

日本では、合併は包括承継であり、雇用・労働条件は自動承継されるが、事業譲渡は特定承継であるので、承継される権利義務は譲渡人・譲受人間の合意によって定められる。会社分割については、承継法が制定されている。

しかし、雇用・労働条件の問題が、なぜ会社法上の組織再編手段によって異なって規制されているのか、説得的な理由は見出せない。日本においても、労働法独自の「事業移転」概念を構築することが必要であろう。そのためには、やはり立法が必要であると考ええる。

事業譲渡において、自動承継ルールが認められないことは、企業再編の柔軟性を確保するためであり、最終的には多くの労働者の雇用を守ることにもつながると考えられているが<sup>207</sup>、ドイツにおいて、柔軟性が確保されていないわけではない。事業移転の成否、譲受人における労働条件の変更可能性、異議申立権の行使の可否など、事業移転に関わる多くの個々の論点において、当該事案における労使の利益が考慮されたうえで、ケース・バイ・ケースの判

<sup>207</sup> 荒木尚志「Düwell 論文と Haase 論文への日独比較の視点からのコメント」橋本・皆川編・前掲注 2) 書 175-176 頁。

断が行われている。裁判官の判断に委ねられているだけではなく、再就職支援制度や事業所委員会との利益調整・社会計画など、労使の利益を確保するための制度も整備されている。

ドイツの事業移転法制は、1972年の民法典 613a 条 1 項制定から 53 年間が経過し、社会的に均衡のとれた法制度が整備されてきたと評価されている<sup>208</sup>。

日本とドイツの法規制を比較すると、日本は、企業にとっての柔軟性を確保するため、労働者を保護するためのセーフティーネットが整備されないまま放置されているのに対して、ドイツでは、細かい法規制の網が張り巡らされているという印象を受ける。確かに企業はいったんは網に引っかかってしまうが、網は意外と弾力性があり、労働者代表との交渉や司法審査を経れば通り抜けることができる。組織再編の場面では、労使には圧倒的な情報の格差が存在する。ドイツの期間徒過後の異議申立権の行使が争われた事案を読むと、このことが顕著に示されている。事業移転から数年も経たずに譲受企業の存続が危ぶまれることになった場合や譲渡企業に留まったほうがよかったという場合、ドイツでは、事業移転の時点で十分な情報が提供されなかったことに対して、労働者は法的手段をとることができるのである。

## (2) 承継法との比較

日本では、事業譲渡について雇用・労働条件の自動承継が認められていないので、EU 法・ドイツ法の事業移転法制と比較する前提を欠いているのが現状である。むしろ、日本では、EU 法・ドイツ法から得られる知見は、承継法の解釈および法改正に向けて検討する場合に有用であるといえる。

### (a) 異議申立権（承継拒否権）の導入可能性

まず、承継される事業に主として従事する労働者には異議申立権を認めるべきではないかという点が論点となる。EU においても、異議申立権を認め、譲渡人の下に留まれるというドイツ法は少数派であり、多くの国では、承継に異議を申し立てた場合には、雇用は自動終了することになる。この場合、承継拒否に正当な理由が認められれば解雇と同視され、解雇補償金の請求権が認められる場合があるにとどまる。

しかし、使用者を選ぶ権利を憲法上の権利として重視するドイツ法には理論的な説得力があるように思われる。ドイツにおいても、異議申立権を行使して、譲渡人の下にとどまった場合には余剰人員として解雇されるリスクがある。この場合において、譲渡企業における継続就労の可能性（日本の整理解雇法理における解雇回避努力義務）の審査のハードルを下げ、解雇の有効性を容易に認める判例もある。譲渡企業に残っても解雇される可能性が高いのであれば、異議申立権を認める必要性はないという考え方もありうるが、異議申立権によって労働者の交渉力が高まるというメリットもある。雇用・労働条件が自動承継されることになっていても、近時ドイツで問題となったように、どこまでが自動承継ルールの適用され

<sup>208</sup> デュベル（佐々木訳）・前掲注 2）論文 121 頁。

る「労働条件」なのかが微妙な場合もある。ドイツの近時の下級審判決では、指揮命令権の行使には自動承継ルールは及ばないと判断された。このように、新たな使用者の下で働き方が変わる可能性がある場合に、異議申立権があれば、事前に新使用者と十分に協議することも可能であろう。それでも、限界があることはドイツの判例からも明らかではあるが、少しでも労働者の交渉力を高めるために、異議申立権を認めることは十分に考えられるのではないだろうか。

日本では、異議申立権は認められていないが、日本 IBM 事件<sup>209</sup>において、最高裁は、労働者との協議（商法附則 5 条）が不十分であった場合には、労働者は承継の効果を争うことができる」と判示した。これは、ドイツにおける期間徒過後の異議申立権の行使または事業移転の不存在と同様の意義を持つ法理であり、とくにドイツでは使用者による情報提供の瑕疵が容易に認められ、期間徒過後の異議申立権の行使をめぐる紛争が多発していることは上述したとおりである。しかし、日本では、5 条協議義務違反は簡単には認められておらず、紛争もほとんど存在しない。ドイツでも、期間徒過後の異議申立権の行使が認められても失権したと判断される場合が多いことに照らせば、異議申立権は無用な紛争を招いているという評価も可能であるが、労働者の交渉力を高めるためには、やはり労働者の権利として異議申立権を認める必要があると思われる。

#### （b）転籍合意について

会社分割における労働契約の承継ルールを明確化するために制定された労働契約承継法であるが、同法は活用されておらず、実際には、会社分割においても労働者との転籍合意に基づいて新設（吸収）会社への雇用承継が行われることが多い。かかる転籍合意については、承継法の潜脱として、公序に反し無効であると認めた裁判例<sup>210</sup>もあるが、2015 年に改正された承継法指針では、転籍合意による承継が可能であることが明記された（指針第 2 の 2（5）イ）。

転籍合意が行われる主な理由としては、分割後直ちに新会社の労働条件を統一するためであると理解されている。ドイツにおいても、労働条件の統一は重要な問題となっており、この点に関する法規制および判例の動向は複雑であるが、労働協約については、譲受人に労働協約が適用されている場合には、直ちに譲受人の労働協約が適用されると解されているといえる。事業所協定についても同様であり、譲受人の事業所に事業所委員会が設置されている場合には、直ちに譲受人に適用される事業所協定の適用を受けることになるといえる。このような考え方は、集団法秩序の尊重の現れであるといえよう。言い換えれば、産別協約または事業所協定が適用されている場合には適正な労働条件が保障されているという信頼があるといえ、事業移転によって労働条件が変更されたとしても、不当な不利益が労働者に生じる

<sup>209</sup> 最 2 小判平成 22・7・12 民集 64 巻 5 号 1333 頁。

<sup>210</sup> 阪神バス（勤務配慮）事件・大阪高決平成 25・5・23 労判 1078 号 5 頁。

ことはないと考えられているといえる。これに対して、日本では、ドイツのような産別労働協約も事業所委員会制度も存在しない。承継法に基づき、旧会社の労働条件をそのまま承継するか、転籍合意によってこれを回避するかのどちらかの選択しか存在しない。しかし、労働条件の統一に対する譲受人の利益は理解できるが、いったん譲渡人の労働条件を承継したうえで、就業規則の変更（労契法 10 条）や個別合意によって労働条件を変更することは十分に可能である。労働条件の統一を重視するあまり、承継法の適用によらない雇用・労働条件の承継を認めることは、使用者の交代によって労働者が不測の不利益を被ることを防止するはずの承継法の意義を減殺するものである。EU・ドイツと日本の法状況の隔たりは大きいと言わざるを得ない<sup>211</sup>。

### （3）再就職支援制度の意義

日本においても、導入について検討する価値があると思われる制度が再就職支援制度である。企業にとっては、企業イメージを守り、かつ再就職支援会社を経由させることで、事業移転に際して、譲受人が承継する労働者を選別できるというメリットがある。労働者にとっても、いきなり失業に陥るのではなく、最大 12 か月間の支援が確保されることで、合理化を受け入れやすいというメリットがある。

日本でも、多くの企業で、再就職支援措置を伴う希望退職募集が行われているといえるが、セーフティーネットとして法整備を行うことは今後の検討課題となるように思われる。

## <補論>

### 組織変更法(Umwandlungsgesetz)と事業移転の法規制(民法典 613a 条)の関係について

本章では、EU では、会社法上の組織再編手段に関わらずに「経済的一体」の移転であれば、雇用・労働条件が自動承継されると述べてきたが、この点に関するドイツ法の規制について補足しておきたい。

ドイツには、組織再編の手続および効果について定めた組織変更法<sup>212</sup>があり、同法では、組織再編の手段として、合併（Verschmelzung）、分割（Spaltung）<sup>213</sup>、財産譲渡（Vermögensübertragung）<sup>214</sup>および形態変更（Formwechsel）が定められている。これら

<sup>211</sup> 拙稿「労働立法における EU 法の参照可能性—間接差別、会社分割と事業譲渡および有期雇用法制を素材として—」中村民雄編『須網隆夫先生古稀記念論集・EU 法の参照可能性』（信山社、2025 年）91-93 頁。

<sup>212</sup> Umwandlungsgesetz (UmwG). Zuletzt geändert durch Art. 17 G v. 23.10.2024, BGBl. I Nr. 323.

<sup>213</sup> 分割には、Abspaltung（人的分割・吸収分割）、Aufspaltung（人的分割・解散分割）および Ausgliederung（物的分割）の三種類がある。Aufspaltung では、分割により、譲渡企業の全財産が二社以上の分割会社に承継されるため、清算を経ずに譲渡企業が消滅する。Abspaltung と Ausgliederung の違いは、Abspaltung では、譲渡の対価（株式または持ち分）を株主等が受け取るのに対して、Ausgliederung では、譲渡企業が受け取る点にある。

<sup>214</sup> 財産譲渡には、全部譲渡と一部譲渡があり、全部譲渡は合併に類似し、一部譲渡は分割に類似するが、財産譲渡では、譲渡人は譲受企業または新設企業に関与せず、通常は現金で対価を受領する点で、合併または分割と異なる。

の再編手段の効果はすべて（部分的）包括承継である（組織変更法 20 条 1 項、131 条 1 項 1 号、176 条 1 項）<sup>215</sup>。なお、形態変更では、使用者は変更しないので、労働法上の問題は生じない。

合併契約または分割契約には、労働者および労働者代表にとっての合併・分割の帰結および予測される措置について規定されなければならない（組織再編法 5 条 1 項 9 号、126 条 1 項 11 号、財産譲渡の場合には、176 条 1 項）。分割の場合には、事業所がどの企業に所属するのかについても規定されなければならない（組織変更法 126 条 1 項 9 号）。この規制の趣旨は、労働者代表に対して早期に情報提供を行うというものであるが、もっとも、どの程度の情報提供が必要なのかについて法文からは明らかではなく、実務的に混乱が生じていることが指摘されている<sup>216</sup>。また、かかる規定に違反した場合にも法律行為は無効とはならず、重大な違反の場合には合併等の登録が拒否されることになるであろうと解されている<sup>217</sup>。以上から、組織再編法における労働者および労働者代表への情報提供義務に関する規制には独自の意義は乏しいといえよう。

また、組織再編法 5 条 3 項に基づき、合併契約（案）は、遅くとも株主総会または社員集会の 1 か月前までに関係する企業の権限を有する事業所委員会に通知されなければならない（分割における準用規定は、126 条 3 項）。

そして、組織変更法 35a 条 2 項は、「合併登録の効果によって民法典 613a 条 1 項および 4 項ないし 6 項は影響を受けない」と定められ、同条は、分割および財産譲渡においても準用される（組織変更法 125 条 1 項、176 条 1 項）。かかる規定により、組織再編手段の種類を問わずに、事業移転に該当すれば、雇用・労働条件が譲受人に自動承継されるという民法典 613a 条が適用されることが組織変更法においても確認されている。

また、組織変更法 35a 条 1 項では、事業所委員会との利益調整において労働者がどの事業所に所属するのかについて名簿が作成された場合には、労働者の所属については重大な瑕疵のみが司法審査されると定められている。

これらの組織変更法の規制と民法典 613a 条の関係が問題となった事案において、連邦労働裁判所 2017 年 10 月 19 日判決<sup>218</sup>では、民法典 613a 条の審査が優先することが明らかにされた。この事件では、解散分割（Aufspaltung）により、二社が設立され、利益調整で作成された名簿に基づき、一方の会社（A 社）に承継された労働者が、他方の会社（Y 社）との間の労働関係の確認を主張し、かかる訴えが認められた。A 社は、まもなく消滅することが予定されていた。連邦労働裁判所は、組織再編法 125 条 1 項（旧 324 条）に基づき、分

<sup>215</sup> 日本の事業譲渡に相当するような個別承継となる取引（組織再編法は適用されず、民法の原則による）は、ドイツではアセット・ディール（asset deal）と呼ばれている。かかるアセット・ディールも、客観的に事業移転と認められれば、民法典 613a 条が適用されることになる。

<sup>216</sup> Schmitt/Hörsing, UmwG/UmwStG Kommentar, 10. Aufl., 2024, UmwG § 5, Rdn. 89 (Langner).

<sup>217</sup> Ibid., Rdn. 106.

<sup>218</sup> 8 AZR 63/116, BAGE 160, 345-363.

割の包括承継の効果よりも、事業移転に当たるか否かが優先的に判断されると述べたうえで（26 段）、A 社への譲渡は、単なる「プロセスと職務の寄せ集め」にすぎず、「経済的一体の譲渡」とはいえないと判断し、このような場合には、どの事業所に所属するかについては労働者の同意が必要であると述べた<sup>219</sup>。そして、本件で利益調整により作成された名簿には重大な瑕疵があると判断した。

その他の組織変更法における特例として、同法 132 条 2 項は、分割後、2 年間は、労働者の解雇法上の地位は不利益に変更されないと定めている。これにより、承継された事業所が 10 人未満の事業所で解雇制限法が適用されない場合であっても、2 年間、従前の事業所に解雇制限法が適用されたのであれば、解雇制限法の保護を受けることができると解されている。また、組織変更法 133 条は、債権者に対して新旧会社の 5 年間の連帯責任を定めており、民法典 613a 条に基づく 1 年間の連帯責任よりも厳しい規制が定められている。さらに、組織変更法 132a 条 2 項では、分割によって事業所が消滅する場合、事業所協定または労働協約によって、事業所委員会の関与権の存続について合意することができると定められている。

### 〔先行研究〕

荒木尚志「EU における企業の合併・譲渡と労働法上の諸問題—企業譲渡指令にみる EC 労働法の一断面—」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』東大出版会（1998 年）81-111 頁。

金久保茂『企業買収と労働者保護法理』信山社（2012 年）。

今野順夫「営業譲渡と解雇—西ドイツにおける法理の展開」行政社会論集（福島大学）2 巻 1 号 1-32 頁（1989 年）。

高橋賢司「ドイツ法における事業承継と企業再編法」季労 222 号 82-93 頁（2008 年）。

塚田奈保「企業組織の変動と労働関係—ドイツ法における労働関係の強行的移転の検討—」本郷法政紀要 9 号 39-82 頁（2000 年）。

中内哲「会社分割時における労働者の異議の申立権の行使—ドイツ法との比較・検討の試み—」西村健一郎ほか編『新時代の労働契約法理』（信山社、2003 年）297-332 頁。

成田史子「企業組織再編における労働関係の移転」日本労働研究雑誌 607 号 95-102 頁（2011 年）。

成田史子「ドイツにおける事業譲渡・分割時の労働関係自動移転法理の史的展開」日独労働法協会会報 12 号 9-20 頁（2011 年）。

成田史子「企業組織再編と労働関係の帰趨—ドイツ法における実体規制・手続規制の分析—」日本労働法学会誌 122 号 137-150 頁（2013 年）。

根本到「ドイツにおける事業移転に対する労働者の異議申立権」労働法律旬報 1657 号 28-37 頁（2005

<sup>219</sup> 事業移転が成立する場合における労働者の所属事業所を決定するための判断枠組については、上記第 4 節 6 を参照。

年)。

橋本陽子「第2編第1章 EU 法」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』中央経済社(2013年)322-348頁。

橋本陽子「EU 法及びドイツ法における事業移転時の労働条件の承継ルールについて」学習院大学法学会雑誌 51 巻 2 号 87-117 頁 (2016 年)。

春田吉備彦「ドイツにおける企業再編と労働法」日本労働法学会誌 106 号 187-200 頁 (2005 年)。

松井良和・根本到・高橋賢司「第2編第2章ドイツ法」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』中央経済社(2013年)361-478頁。

松井良和「企業グループ内の労働者配置と配置先企業の事業移転—Albron Catering 事件 (EuGH Urt. vom 21.10.2010, NZA 2010, S. 1225)の検討—」日独労働法協会会報 13 号 25-41 頁(2012年)。

松井良和「ドイツにおける組織再編時の異議申立権の規範的根拠」法学新報 121 巻7・8号 533-560 頁(2014年)。

松井良和「ドイツにおける公的部門の事業・業務再編と労働者保護」日本労働法学会誌 124 号 143-153 頁 (2014 年)。

本久洋一「EU 法における企業組織変更と労働関係」連合総合生活開発研究所『企業組織等の再編に伴う労働者保護法制に関する調査研究報告書』101-120 頁 (2000 年)。

和田肇「ドイツにおける企業組織再編と労働者保護」連合総合生活開発研究所『企業組織等の再編に伴う労働者保護法制に関する調査研究報告書』146-164 頁 (2000 年)。

## 〔関連条文〕

「企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の移転時における労働者の請求権の保障に関する構成国の法規定の調和に関する欧州理事会指令」(2001/23/EC, OJ 2001 L 82/16)

## 第1章 適用範囲および定義

## 1 条

1a) 本指令は、契約上の移転 (legal transfer; cession conventionnelle; vertragliche Übertragung) または合併による、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の他の所有者への移転 (transfer; transfert; Übergang) に適用される。

b) a) および本条の他の規定を留保して、経済的に主要な活動または副次的活動の追求のための資源の組織的関連性という意味において、その同一性を保持した経済的一体 (economic entity; entité économique; wirtschaftliche Einheit) の移転が、本指令にいう移転とみなされる。

c) 本指令は、当該企業が利潤を追求するの可否かを問わず、経済活動を行なう公的および民間の企業に適用される。行政官庁の再編過程における任務の委譲または行政任務の他の官庁への委譲は、本指令にいう移転にあたらぬ。

本指令は、移転先の企業、事業所もしくは企業または事業所の一部が条約の空間的適用範囲に存する場合に適用可能である。

本指令は、船員には適用されない。

...

## 2 条

本指令では、以下の概念規定が適用される。

a) 「譲渡人」と、第1条第1項にいう譲渡に基づき、所有者として、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部から退出した、あらゆる自然人または法人である。

b) 「譲受人」とは、第1条第1項にいう譲渡に基づき、所有者として、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部に加わった、あらゆる自然人または法人である。

c) 「労働者の代表者」または類似の文言は、構成国の法規定または実務に基づく労働者代表である。

d) 「労働者」とは、当該構成国において個々の国家法である労働法上保護されるすべての者である。

2. 本指令は、労働契約または労働関係の概念規定に関する個々の国家法に抵触するものではない。

構成国は、下記の理由のみに基づき、労働契約および労働関係を本指令の適用範囲から除外してはならない。

a) 一定の労働時間しか給付を行なわない、または行ない得ないこと、

- b) 1991年6月25日の有期労働関係または派遣労働関係による労働者の安全および健康保護の改善のための措置の補完に関する理事会指令 91/383/EEC 第1条第1号にいう有期労働契約第1条第1号にいう有期労働契約に基づく労働関係であること、
- c) 指令91/383/EEC 第1条第2号にいう派遣労働関係であること、および譲受企業または譲受事業所にかかる企業または事業所の一部もしくは派遣企業の一部が使用者であること。

## 第2章 労働者の請求権および権利の保障

### 3条

1. 移転時に存在した労働契約または労働関係から生じる譲渡人の権利および義務は、移転に基づき、譲受人に移転する。構成国は、譲渡人および譲受人が、移転前に労働契約または労働関係によって生じた、または移転時に存在した義務について、移転後に連帯責任を負うよう規定することができる。
2. 構成国は、譲渡人が譲受人に対して、譲渡人がかかる権利および義務を移転時に知り、または知るべきであった場合には、本条に基づき譲受人に移転するあらゆる権利および義務について報告するために、適切な措置をとることができる。譲渡人がかかる報告を行なわなかった場合であっても、かかる不作為によって、かかる権利および義務の移転並びにかかる権利および義務に関する労働者の譲受人および（または）譲渡人に対する請求権は影響を受けない。
3. 移転後は、譲受人は、集团的協定において合意された労働条件を、かかる集团的協定の解約または期間満了、もしくは、他の集团的協定が発効または適用されるまで、かかる協定が譲渡人について定めていたのと同様に遵守する。  
構成国は、労働条件の遵守される期間を限定することができる。ただし、これは1年以下であってはならない。
4. a) 構成国が、異なる定めをおかないかぎり、第1項および第3項は、構成国の法定の社会保障制度の枠外の企業または企業横断的な付加的保障制度に基づく、老齢、障害または遺族のための給付に対する労働者の権利には適用されない。  
b) 構成国は、a) に基づき、第1項および第3項が a) に掲げる権利に適用されることを定めない場合には、労働者および移転時にすでに譲渡人の事業所から退出した者の利益保護のために、a) に掲げる追加的保障制度に基づく老齢給付（遺族給付も含む）に対する期待権に関して、必要な措置を行なう。

### 4条

1. 企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の移転は、それ自体で、譲渡人または譲受人にとって解雇事由とはならない。かかる規定は、雇用の領域における変化をそれ自体で生じるとような経済的、技術的または組織的理由に基づく何らかの解雇を妨げるものではない。

構成国は、前段を、解雇制限に関する構成国の法規定または実務が適用されない、限定的な労働者集団には適用しないことを定めることができる。

2. 移転が労働者の労働条件を本質的に不利益に変更するために、労働契約または労働関係が終了する場合には、労働契約または労働関係の終了が使用者によって行なわれたことが前提とされる。

## 5 条

1. 構成国が異なる定めをおかないかぎり、第3条および第4条は、譲渡人に対して管轄官庁（管轄官庁によって授権された倒産管財人も含む）の監督下に倒産手続または類似の手続が開始された、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部には適用されない。

2. 第3条および第4条が倒産手続（かかる手続が財産の清算のために開始されたものであるかを問わない）における譲渡人に対する移転にも適用され、かつかかる手続が管轄官庁（国内法に基づき一定の倒産管財人も含まれる）の監督下にある場合には、構成国は、以下のことを規定することができる。

a) 第3条第1項にかかわらず、移転または倒産手続開始前に満期になった譲渡人の労働契約または労働関係に基づく債務は、当該構成国の法に基づくかかる手続が、1980年10月20日の使用者の支払不能時における労働者の保護に関する構成国の法規定の調和に関する理事会指令80/987/EEC号によって定められた保護と少なくとも同等であるかぎり、譲受人に譲渡されないこと、および（または）

b) 譲受人、譲渡人または自己の権限を行使する者および労働者代表は、現行法または現行実務がこれを許容する場合、企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の存続およびこれにより雇用確保に資する労働条件の変更を合意することができる。

3. 構成国は、第2項b)を、かかる苦境の存在が管轄官庁によって承認され、かつ裁判所の監督の可能性が存在し、国内法がかかる規定を1998年7月17日に既に有している場合には、譲渡人が各国法に基づき困難な経済的状況にある譲渡にも適用することができる。

委員会は、2003年7月17日に、本規定の効果に関する報告書を提出し、必要な提案を理事会に行なう。

4. 構成国は、労働者に本指令に定める権利を確保するため、倒産手続が濫用的な方法で利用されないように、必要な措置を行なう。

## 6 条

1. 企業、事業所もしくは企業または事業所の一部が、その独立性を維持するかぎり、移転に関係のある労働者の代表者または代表の法的地位および機能は、労働者代表の構成のための条件が満たされているかぎり、かかる代表者または代表が譲渡時より前に法および行政規定または合意に基づき存在していたものと同一の条件で維持される。

第1文は、構成国の法および行政規定または実務に基づき、または関係する労働者の代表との合意によって、新しい労働者代表者の選出または新しい労働者代表の形成のための条件が満たされている場合には適用されない。

譲渡人に対して、管轄官庁（管轄官庁によって授権された倒産管財人も含む）の監督下に、譲渡人の財産の清算を目的とする倒産手続または類似の破産手続が開始されたときは、構成国は、移転に関係のある労働者が新しい労働者代表者の選出または任命まで適切に代表されることを確保するために必要な措置を行なうことができる。

企業、事業所もしくは企業または事業所の一部がその独立性を維持しないときは、構成国は、移転前に代表されていた移転に関係のある労働者が、新しい労働者代表の選出または任命のために必要な期間について、構成国の法または実務に調和して引き続き適切に代表されるよう、必要な措置を実施する。

2. 移転に関係のある労働者の代表の委任が移転によって消滅したときは、代表には、構成国の法および行政規定または実務に基づき定められる保護措置が引き続き適用される。

### 第3章 情報および協議

#### 7条

1. 譲渡人および譲受人は、移転に関係のある労働者の代表に、以下の情報を提供する義務を負う。

—移転の時期または予定されている時期、

—移転理由、

—労働者に及ぼす移転の法的、経済的および社会的帰結、

—労働者に関して予測される措置。

譲渡人は、自己の労働者代表にかかる情報を移転が行なわれる前に適時に提供する義務を負う。

譲受人は、自己の労働者の雇用および労働条件が移転によって直接影響を受ける場合には、労働者代表にかかる情報を適時に提供する義務を負う。

2. 譲渡人または譲受人が、自己の労働者に関する措置を考慮するときは、譲渡人または譲受人は、合意を得るために、自己の労働者代表と適時にかかる措置について協議する義務を負う。

3. 労働者に関して行なわれるべき措置に関する判断を得るために、労働者代表が仲裁委員会を招集できる旨の法および行政規定を定めている構成国は、第1項および第2項に基づく義務を、行なわれた譲渡が大半の労働者に著しい不利益がもたらされうる事業譲渡である場合に限定することができる。

情報提供および協議は、少なくとも、労働者に予測される措置に拡張されなければならない。

情報提供および協議は、第1文に掲げる事業所変更の実施の前に適時に行なわれなければならない。

4. 本条に定める義務は、移転に至った決定が、使用者または使用者を支配する企業によって行なわれるかどうかを問わず適用される。

本指令に定める情報提供および協議義務違反については、情報提供が使用者を支配する企業によって行なわれなかった、という異議申立は考慮されない。

5. 構成国は、第1項、第2項および第3項に掲げる義務を、雇用される労働者数に関して、労働者代表としての委員会の選出または任命の要件を満たす、企業または事業所に限定することができる。

6. 構成国は、当該労働者がその意思にかかわらず企業または事業所において労働者代表が存在しない場合について、以下の事項について事前に情報提供が行われるよう定める。

—移転の時点または予定されている時点、

—移転理由、

—移転が労働者に及ぼす法的、経済的および社会的帰結、

—労働者に予測される措置。

## 第4章 終結規定…略…

### ドイツ法

#### 民法典 613 a 条 事業移転の場合の権利及び義務

(1) <sup>1</sup>事業所又は事業所の一部が法律行為に基づいて他の所有者に移転するときは、かかる所有者には、移転の時点で存在する労働関係から生じる権利義務が帰せられる。<sup>2</sup>かかる権利及び義務が、労働協約の法規範又は事業所協定によって規制されるときは、それらは新所有者と労働者との間の労働関係の内容となり、移転時から1年が経過する以前に労働者に不利に変更されてはならない。<sup>3</sup>第2文は、新所有者における権利及び義務が、他の労働協約の法規範又は他の事業所協定によって規制されている場合には適用されない。<sup>4</sup>労働協約又は事業所協定がもはや適用されず、又は、他の労働協約の適用範囲において、双方の協約拘束性が欠如している場合において、新所有者と労働者との間でその適用が合意された場合は、第2文に基づく期限が経過する前に、権利及び義務を変更することができる。

(2) <sup>1</sup>従前の使用者は、第1項に基づく義務が移転時以前に発生したものであり、かつ、この時点から1年が経過する前に満期になった場合には、かかる義務に対して新所有者とともに連帯債務者として責任を負う。<sup>2</sup>かかる義務が移転時以後に満期となる場合には、従前の使用者は、移転時に満期となったその算定期間の一部に相当する範囲においてのみ責任を負う。

(3) 第2項は、法人又は人的会社が組織変更によって消滅する場合には適用されない。

(4) <sup>1</sup>事業所又は事業所の一部の移転を理由とする従前の使用者又は新所有者による労働者の労働関係の解約告知は無効である。<sup>2</sup>その他の理由による労働関係の解約告知に対する権利は妨げられない。

(5) 従前の使用者又は新使用者は、譲渡に係る労働者に対して、譲渡前に書面により以下の事項について情報提供を行わなければならない。

1. 移転の時期又は計画されている時期、
2. 移転の理由、
3. 移転が当該労働者に及ぼす法的、経済的かつ社会的帰結、
4. 当該労働者について予測される措置。

(6) <sup>1</sup>労働者は、第5項に基づく情報提供の到達後1ヶ月以内に、労働関係の移転譲渡に対する異議を書面によって申し立てることができる。<sup>2</sup>異議は、従前の使用者又は新所有者に対して行うことができる。

#### 〈本稿で検討した EU・ドイツの判例リスト〉

Case 324/86, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S, ECLI:EU:C:1988:72.

Case C-362/89, Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others, ECLI:EU:C:1991:326.

Case C-132/91, C-138/91 and C-139/91, Grigorios Katsikas v Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH, ECLI:EU:C:1992:517.

Case C-392/92, Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen, ECLI:EU:C:1994:134.

Case 24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV, ECLI:EU:C:1986:127.

Case C-13/95, Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, ECLI:EU:C:1997:141.

Case C-173/96 and C-247/96, Francisca Sánchez Hidalgo and Others v Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva, and Horst Ziemann v Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst, ECLI:EU:C:1998:595.

Case C-172/99, Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen, ECLI:EU:C:2001:59.

Case C-51/00, Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others, ECLI:EU:C:2002:48.

Case C-340/01, Carlito Abler and Others v Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH, ECLI:EU:C:2003:629.

Case C-232/04 and C-233/04, Nurten Güney-Görres (C-232/04) and Gul Demir (C-233/04) v Securicor Aviation (Germany) Ltd and Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG,

ECLI:EU:C:2005:778.

Case C-499/04, Hans Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG.,  
ECLI:EU:C:2006:168.

Case C-466/07, Dietmar Klarenberg v Ferrotron Technologies GmbH, ECLI:EU:C:2009:85.

Case C-463/09, CLECE SA v María Socorro Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa,  
ECLI:EU:C:2011:24.

Case C-108/10, Ivana Scattolon v Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della  
Ricerca, ECLI:EU:C:2011:542.

Case C-426/11, Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd,  
ECCI:EU:C:2013:521.

Case C-458/12, Lorenzo Amatori and Others v Telecom Italia SpA, Telecom Italia  
Information Technology Srl, ECLI:EU:C:2014:124.

Case C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund v Wirtschaftskammer Österreich —  
Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen,  
ECLI:EU:C:2014:2197.

Case C-160/14, João Ferreira da Silva e Brito u.a. v Estado português,  
ECLI:EU:C:2015:565.

Case C-509/14, Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) v Luis Aira  
Pascual, Algeposa Terminales Ferroviarios SL, Fondo de Garantía Salarial,  
ECLI:EU:C:2015:781.

Case C-336/15, Unionen v Almega Tjänsteförbunden, ISS Facility Service AB,  
ECLI:EU:C:2017:276.

Case C-126/16, Federatie Nederlandse Vakvereniging and Others v Smallsteps BV,  
ECLI:EU:C:2017:489.

Case C-416/16, Luís Manuel Piscarreta Ricardo v Portimão Urbis EM SA and Others,  
EU:C:2017:574.

Case C-200/16, Securitas – Serviços e Tecnologia de Segurança SA v ICTS Portugal -  
Consultadoria de Aviação Comercial SA, Arthur George Resendes u. a.  
ECLI:EU:C:2017:780.

Case C-680/15 and C-681/15, Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH v Ivan Felja  
(C 680/15), Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH v Vittoria Graf (C 681/15),  
ECLI:EU:C:2017:317.

Case C- 472/16, Jorge Luís Colino Sigüenza v Ayuntamiento de Valladolid and Others,  
ECLI:EU:C:2017:943.

Case C-60/17, Ángel Somoza Hermo, Ilunión Seguridad SA v Esabe Vigilancia SA, Fondo

de Garantía Salarial (Fogasa), ECLI:EU:C:2018:559.

Case C-509/17, Christa Plessers v PREFACO NV and Belgische Staat, ECLI:EU:C:2019:424.

Case C-664/17, Ellinika Nafpigeia AE v Panagiotis Anagnostopoulos and Others, ECLI:EU:C:2019:496.

Case C-317/18, Cátia Correia Moreira v Município de Portimão, ECLI:EU:C:2019:499.

Case C-298/18, Reiner Grafe, Jürgen Pohle v Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH, OSL Bus GmbH, ECLI:EU:C:2020:121.

Case C-344/18, ISS Facility Services NV v Sonia Govaerts, Atalian NV, formerly Euroclean NV, ECLI:EU:C:2020:239.

Case C-674/18 and C-675/18, EM v TMD Friction GmbH (C-674/18), FL v TMD Friction EsCo GmbH (C-675/18), ECLI:EU:C:2020:682.

Case C-550/19, EV v Obras y Servicios Públicos SA, Acciona Agua SA, ECLI:EU:C:2021:514.

Case C-237/20, Federatie Nederlandse Vakbeweging v Heiploeg Seafood International BV, Heitrans International BV, ECLI:EU:C:2022:321.

Case C-583/21 to C-586/21, NC and others, ECLI:EU:C:2023:872.

Case C-675/21, Strong Charon, Soluções de Segurança, S.A. v 2045-Empresa de Segurança, S.A. and FL, ECLI:EU:C:2023:108.

Case C-431/23, AE and Others v BA, acting as insolvency practitioner for WIBRA BELGIË SA and Others, ECLI:EU:C:2025:232.

BAG, Urt. 02.10.1974, 5 AZR 504/73, BAGE 26, 301-312.

BAG, Urt. 18.07.1996, 8 AZR 127/94, BAGE 83, 302-311.

BAG, Urt. 27.02.1997, 2 AZR 160/96, BAGE 85, 194-207.

BAG, Urt. 12.11.1998, 8 AZR 265-97, BAGE 90, 153-162.

BAG, Urt. 10.12.1998, 8 AZR 324/97, BAGE 90, 260-273.

BAG, Urt. 24.02.2000, 8 AZR 145/99, EzS 2/107.

BAG, Beschl. 18.09.2002, 1 ABR 54/01, BAGE 102, 356-371.

BAG, Urt. 20.03.2003, 8 AZR 97/02, BAGE 105, 338-344.

BAG, Urt. 30.09.2004, 8 AZR 462/03, BAGE 112, 124-147.

BAG, Urt. 28.10.2004, 8 AZR 199/04, NZA 2005, 405-408.

BAG, Urt. 31.08.2005, 5 AZR 517/04, BAGE 115, 367-371.

BAG, Urt. 27.10.2005, 8 AZR 568/04, AP Nr 292 zu § 613a BGB.

BAG, Urt. 13.07.2006, 8 AZR 305/05, BAGE 119, 91-102.

BAG, Urt. 20.09.2006, 6 AZR 249/05, AP Nr. 316 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 14.12.2006, 8 AZR 763/05, AP Nr. 318 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 31.01.2008, 8 AZR 1116/06, NZA 2008, 642-645.  
BAG, Urt. 21.08.2008, 8 AZR 201/07, AP Nr. 353 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 25.09.2008, 8 AZR 607/07, AP Nr. 355 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 19.02.2009, 8 AZR 176/08, BAGE 129, 343-354.  
BAG, Urt. 02.04.2009, 8 AZR 220/07, AP Nr. 6 zu § 613a BGB Widerspruch.  
BAG, Urt. 28.05.2009, 8 AZR 273/08, AP Nr. 370 zu § 613a BGB.  
BVerfG, Beschl. 25.01.2011, 1 BvR 1741/09, BVerfGE 128, 157-193.  
BAG, Urt. 18.08.2011, 8 AZR 312/10, BAGE 139, 52-62.  
BAG, Urt. 27.11.2011, 8 AZR 326/09, AP Nr. 402 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 13.03.2012, 1 AZR 659/10, NZA 2012, 990-992.  
BAG, Urt. 15.03.2012, 8 AZR 700/10, AP Nr. 29 zu § 613a BGB Widerspruch.  
BAG, Urt. 25.10.2012, 8 AZR 572/11, AP Nr. 436 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 21.02.2013, 8 AZR 877/11, AP Nr. 440 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 04.11.2013, 8 AZR 824/12, AP Nr. 449 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 14.11.2013, 8 AZR 824/12, AP Nr. 449 zu § 613a BGB.  
LAG Hessen, Urt. 10.12.2013, 8 Sa 540/13.  
BAG, Beschl. 08.05.2014, 2 AZR 1005/12, BB 2015, 60-63.  
BAG, Urt. 21.05.2015, 8 AZR 409/13, AP Nr. 462 zu § 613a BGB.  
BAG, Beschl., 17.06.2015, 4 AZR 61/14 (A), AuR 2017, 423.  
BAG, Urt. 25.08.2016, AP Nr. 466 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 15.12.2016, 8 AZR 612/15, BAGE 157, 317-335.  
BAG, Beschl. 24.01.2017, 1 ABR 24/15, NZA-RR 2017, 413-415.  
BAG, Urt. 24.08.2017, 8 AZR 256/16, BAGE 160, 70-86.  
BAG, Urt. 30.08.2017, 4 AZR 95/14, BAGE 160, 87-105.  
BAG, Urt. 19.10.2017, 8 AZR 845/15, BAGE 160, 337-344.  
BAG, Urt. 19.10.2017, 8 AZR 63/16, BAGE 160, 345-363.  
BAG, Urt. 21.12.2017, 8 AZR 700/16, AP Nr. 473 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 25.01.2018, 8 AZR 309/16, BAGE 161, 378-404.  
BAG, Urt. 23.01.2019, 4 AZR 445/17, BAGE 165, 100-115.  
BAG, Urt. 28.02.2019, 8 AZR 201/18, BAGE 166, 54-78.  
BAG, Urt. 12.06.2019, 1 AZR 154/17, BAGE 167, 53-77.  
BAG, Urt. 19.11.2019, 1 AZR 386/18, BAGE 168, 337-344.  
BAG, Beschl. 25.02.2020, 1 ABR 39/18, BAGE 170, 41-55.

BAG, Urt. 27.02.2020, 8 AZR 215/19, NZA 2020, 1303-1324.  
BAG, Urt. 13.05.2020, 4 AZR 528/19, NZA 2020, 1420-1423.  
BAG, Urt. 14.05.2020, 6 AZR 235/19, NZA 2020, 1091-1108.  
BVerfG, Beschl. 05.01.2021, 1 BvR 1771/20 u.a., NZA 2921, 271-273.  
BAG, Urt. 22.07.2021, 2 AZR 6/21, NZA 2921, 1405-1408.  
ArbG Darmstadt, Urt. 09.09.2021, 7 Ca 266/20.  
BAG, Urt. 09.11.2021, 1 AZR 278/20, NZA 2022, 646-649.  
BAG, Urt. 25.05.2022, 6 AZR 224/21, BAGE 120-133.  
LAG Hessen, Urt. 20.10.2022, Sa 1465/21.  
BAG, Urt. 28.02.2023, 2 AZR 227/22, NZA 2023, 578-581.  
BAG, Urt. 11.05.2023, 6 AZR 267/22, BAGE 181, 77-88.  
BAG, Urt. 29.06.2023, 2 AZR 326/22, AP Nr. 484 zu § 613a BGB.  
BAG, Urt. 21.03.2024, 2 AZR 79/23, AP Nr. 485 zu § 613a BGB.  
ArbG Koblenz, Urt. 19.06.2024, 4 Ca 396/24.  
BAG, Urt. 30.01.2025, 2 AZR 100/23, AP Nr. 491 zu § 613a BGB.  
ArbG Hamm, Urt. 08.08.2025, 2 Ca 182/25.  
BAG, Beschl. 23.09.2025, 1 ABR 25/24, NZA 2026, 53-56.  
LAG Hamm, Urt. 05.02.2026, 18 CLa 682/25.

## 第2章 フランスにおける企業組織変動に伴う 労働契約の移転（企業移転）に関する法制度の現状

### はじめに

20 世紀後半以降、産業および経済が大きく発展し、経済社会における企業活動が拡大していく中で、とりわけ 20 世紀末以降、経済および企業活動のグローバル化が劇的に進んでいく中で、企業組織の再編および変動が頻繁に行われるようになってきている。それに伴い、企業組織変動に関する法制度の在り方についても、たびたび議論されるようになり、また法改正が行われてきている。2001 年に当時の商法の改正で導入された会社分割制度はその典型であるし、近年も、2025 年の事業性融資推進法で創設された企業価値担保権は、企業買収の実務に大きな影響を与えることが見込まれている。

そして、こうした企業組織の変動は、当該企業の多くのステークホルダーにも大きな影響をもたらさうるものであるが、とりわけ企業に雇用されて就労する労働者にとっては、労働条件や就労環境、さらには労働契約の相手方そのものの変更をもたらさうるものであり、労働者に重大な影響をもたらさうる。この点、日本においては、上記した会社分割については制度導入の際に、労働契約承継法の創設等が行われ、労働契約の帰趨に係る基本的な考え方、および手続の整理が行われている。他方、事業譲渡が行われた際の労働契約の帰趨については、これまで多くの議論が繰り返されてきたものの、特別な立法が定められることはなく、(労働)契約に係る一般的なルールが適用されることを基本としたうえで、それぞれの事例における裁判例の判断に決着が委ねられているのが実態である。

これに対し、今回検討の対象となるフランスを含め、諸外国においては、企業組織変動の場合における労働契約の取扱いについて、立法による（契約法における一般的なルールとは異なる）処理が図られていることが少なくない。そして、日本における事業譲渡の際に労働契約の帰趨についての過去の議論においても、諸外国における立法的な解決が着目されることは少なくなかった。そこで、近年、再び（三たび？）企業組織変動に関する法制度の変化、およびそれに伴う労働契約の帰趨に係る法政策のあり方に注目が集まっている中で、本稿では、フランスにおける企業組織変動と労働契約についての法の現状を明らかにしたい<sup>1 2</sup>。

<sup>1</sup> むろん、このようにフランス法の現状を明らかにすることは、究極的には日本における企業組織変動と労働契約の帰趨に係る法の在り方を考えるうえでの示唆を得ることが目的となる。もっとも、紙幅の都合および筆者の能力の問題から、本稿においては、ひとまずフランス法の現状を明らかにすることを基本とし、日本法への示唆ないし日本法の在り方についての詳細な検討は別の機会に譲ることとしたい。

<sup>2</sup> なお、フランスの企業移転については、すでにこの問題を専門とする研究者による掘り下げた研究が蓄積されており、その全体像が明らかにされてきた。主なものとして、本久洋一「フランスにおける企業移転と労働契約」日本労働法学会誌 94 巻 95 頁以下、小早川真理「労働者のグループ会社間移動と労働契約―内容と責任帰属の決定に関するフランスの論議を中心に」九大法学 83 号 333 頁以下、同「フランスにおける企業組織変動と労働契約」労働法律旬報 1657 号 38 頁以下、水野圭子「フランス・EU 法に

## 第1節 フランスにおける企業組織変動と労働契約に関する法-概観

### 1. 概観 - フランス法を検討する意義

まず、そもそも、なぜフランスにおける企業組織変動と労働契約に関する法の現状を明らかにすることに、(日本法への示唆という点において) 意味があるのかも含めて、フランス法<sup>3</sup>の特徴をいくつか明らかにしておく必要があるだろう。

前提として、フランス法においては、使用者による事業の譲渡が労働者にもたらす様々な影響を考慮して、企業組織変動の際の労働契約の帰趨に関するルールを条文で定める<sup>4</sup>とともに、企業移転に関するさまざまな情報に関する権利<sup>5</sup>が保障されている<sup>6</sup>。

そして、企業組織変動と労働契約の帰趨に関するフランス法の特徴の第一は、事業譲渡の際の労働契約の帰趨については当事者の合意によるとする契約法の一般原則に従うことを基本とする日本とは異なり、企業移転の際には雇用契約が移転対象となる事業に付随する形で維持されるという法制度を古くから採用している点が挙げられる。このように、日本とは大きく異なる法制を採用してきたフランス法の実態を知ることは、このようなアプローチをとった場合における制度設計の在り方を考えるうえで参考となろう。また、後述するように、フランス法においては、企業移転に係る法律上の規定はごく限られた数の条文にとどまっている。にもかかわらず、その解釈をめぐっては少なからぬ論点が存在している。これらの論点を知ることは、仮に、フランスのように企業移転の際に労働契約が事業に付随して維持されるという法制度的なアプローチをとった場合にどのような論点が生じるのかを考えるうえで、意味があろう。

フランス法の特徴の第二は、上記のように、「企業移転の際には雇用契約が移転対象となる事業に付随する形で維持される」という原則が極めて古くから確立していたにもかかわらず、(後述するように、EU法との関係によるものもあるとはいえ) その解釈および適用をめぐっては、破毀院の判例を含めて、何度となく揺らぎが生じていることが挙げられる。こうしたフランス法の揺らぎを把握することで、フランス法のようなアプローチをとる場合における課題が明らかになるとともに、(その背景にある雇用社会の状況も含め) 企業移転の際の労働契約の帰趨に係る法制を考えるうえでは、どのような状況

---

における企業組織変動と労働契約の承継--経済的一体とは何か」日本労働法学会誌 108号 169頁以下、同「フランスにおける企業組織変動と労働契約承継」法学志林 103巻 2号 115頁以下、細川良「フランスの事業譲渡における労働関係規制--その現状と課題など」世界の労働 60巻 9号 22頁以下などがある。本稿の記述も、これらの先行業績に加え、フランス労働法の日本における概説書である野田進『フランス労働法概説』(信山社、2022年)、およびフランスにおける労働法の代表的な教科書である Gilles Auzero; Dirk Baugard; Emmanuel Dockès; Alexandre Fabre, *Droit du travail* 38e éd., Dalloz, 2025/26 にその多くを負っている。

<sup>3</sup> なお、以下本稿において単に「フランス法」という用語法をする場合、原則として、フランス法一般という意味ではなく、「フランスにおける企業組織変動と労働契約に関する法」を意味することをお断りしておく。

<sup>4</sup> 本稿では、以下、こちらの点に関する法制に関する検討が中心となる。

<sup>5</sup> 従業員代表等を通じた集团的権利が中心となる。

<sup>6</sup> 例えば、2014年7月31日の法律に基づく商法典 L.2310-1 および L.2310-7 条など。v. S. Vernac, *RDT* 2015. 43.

を考慮する必要があるのかも明らかにすることが期待されよう。

## 2. 沿革

1.で述べたフランス法の大きな特徴である、事業譲渡の場合に、移転する事業に付随する形で雇用契約が維持されるという原則は、非常に早い段階で確立されている。すなわち、1928年7月19日の法律は、契約はその当事者間のみを拘束するという基本原則（民法典1199条）から乖離する形で、労働者が労働契約を結んでいる使用者が事業を売却した場合にも、その雇用契約は効力を維持する旨を定めている。すなわち、当該事業の新たな所有者が、その労働者の新たな雇用主となり、（当該労働者との間で労働契約を締結する（明示的な）合意がなされていないにもかかわらず）労働契約の当事者となるとした。

上記のように、事業譲渡の際に、当該労働者と労働契約を締結する合意がないにもかかわらず、雇用契約が譲渡された事業に付随して維持されるというこのルールは、労働契約の一身専属性の原則とも矛盾するものである。すなわち、（日本における事業譲渡の際の労働契約の帰趨をめぐる議論においても常に指摘されるように）契約当事者の選択は、使用者だけでなく、労働者にとっても非常に重要な意味がある。それにもかかわらず、フランス法においては、事業譲渡がなされた場合に、労働者との間の契約当事者であった当該事業の譲渡人から、当該事業の譲受人に労働契約の相手方を移転することが法律によって義務付けられているのである。

では、なぜそのようなこと（契約法の原則に反し、労働契約の基本原則にも抵触するような立法）が正当化されるのか。これについては、社会政策的な正当性によるものと説明されるのが一般的のようである。すなわち、事業譲渡の発生によって、労働者が雇用を失うことを防ぐことを目的とするものである。日本においては、いわゆる「日本的雇用管理」が確立して以降、大企業を中心として、いわゆる「正社員」については職種を限定しない雇用が一般的とされ、仮に労働者が勤務している企業において、当該労働者が従事している職務が事業譲渡によって当該企業から失われたとしても、それが直ちに雇用を失う（整理解雇を正当化する）こととはならず、当該企業において従事可能な職務に異動することによって雇用は維持されることとなる。これに対し、フランスにおいては、（近年、しばしば「ジョブ型」という言葉が用いられるように）特定の職務をおこなうことを契約内容として労働者と使用者が労働契約を締結している<sup>7</sup>。その帰結として、

<sup>7</sup> ただし、フランスにおいてこうした「ジョブ型」的な雇用が一般的であったのは、*ouvrier* と呼称される工場労働者や現業労働者、*employé* と呼称される事務職員・ホワイトカラー労働者、*technicien* と呼称される技術職員、*agent de maîtrise* と呼称される職長・班長クラスの労働者にとどまり、*cadre* と呼称されるいわゆる管理職、および *ingénieur* と呼称される上級技術職については（ゼネラリスト的な能力が求められるため）必ずしも当てはまらないこと、またフランスにおいても近年は非管理職層においても複数の職種をこなし、長期的に同一の企業での勤続・育成を図る人事管理が大企業を中心に広がりつつある点には留意する必要がある。

労働者の契約の相手方である使用者が、当該労働者が従事している職務を含む事業を譲渡してしまった場合、もとの使用者との関係では従事する職務がなくなってしまう、雇用を失うことに容易に繋がる恐れが高い。そこで、こうした事業譲渡による失業のリスクを防ぐために、こうした立法的措置が正当化されてきたと説明されている。

その後、1977年にECは企業、事業所又は事業所の一部が譲渡される場合における労働者の権利の保障を目的とした指令を採択したが、同指令の趣旨も、上記したフランスにおける考え方と同様、事業譲渡に伴って労働者が雇用を失う恐れが高いことへの対応と理解されている<sup>8</sup>。なお、よく知られていることではあるが、EU加盟国は、EUが採択された指令による拘束力を受け、これに沿って国内法を立法し、実施しなければならない。労働法についても例外ではなく、したがって、上記した1977年のEC指令採択以降、フランスの事業譲渡に関する法制も、EU法に沿った形とされる。すなわち、フランスにおける企業移転に関する労働法典の規定は、後述するように労働法典L.1224-1条以降に定められているが、その解釈についても、EU指令に準拠したものでなければならず、EUにおける解釈からの重大な影響を受けることとなる。すなわち、フランスにおける裁判においても、欧州司法裁判所による指令の解釈に拘束されることとなり、後述する通り、現にフランスの企業移転に関する判例も、しばしばEUにおける解釈により変更を余儀なくされている。このようにして、現在においては、EU法（EU指令および欧州司法裁判所の解釈）の影響を強く受けているという点も、企業移転に関するフランス法の特徴の一つと言えよう。

## 第2節 企業移転に関するフランス法の規定およびその解釈をめぐる諸問題

事業譲渡や企業の組織再編は、近年、頻繁に行われ、またその実施態様についても多岐にわたっている。そこで、事業譲渡等が行われた場合に、それに伴って企業移転が生じる範囲をいかに画するかは、条文によって明確に定めることは困難であるし、その帰結として、紛争においても難しい判断が迫られることとなる。かつて、企業移転について定める労働法典L.1224-1条の適用をめぐる紛争は、譲渡される事業から労働者を切り離して譲受人に譲渡しようとする使用者（譲渡人）の措置に対し、譲受人への契約の移転の対象とならないとされた労働者がL.1224-1条の適用（による雇用の承継）を求め、これに対し、使用者が当該事案について労働法典L.1224-1の適用に異議を唱えるというのが典型的なものであった。これに対し近年は、使用者が特定の事業についてアウトソーシングをし、または第三者に譲渡しようとすることに對し、その結果として労働条件が悪化し、あるいは雇用の先行きが不安定化することを恐れた労働者<sup>9</sup>が、労働法典

<sup>8</sup> Auzero, Baugard, Dockès, et Fabre, op. cit, pp. 470.

<sup>9</sup> フランスにおいては、産業別労働協約の拡張適用により、同一の産業において同一の職種に従事している限り、原則として同一の職務等級に対しては産業別労働協約により同一の労働条件が適用される。ただし、フランスにおいては、企業別協定によって産業別労働協約を上回る労働条件を定めることは（一

L.1224-1 の適用（による譲受会社への労働契約の移転）に異議を唱える事案が増加してきていることが指摘されている<sup>10</sup>。

加えて、事業譲渡や組織再編は様々な手法で実施されるところ、どのような事業譲渡行為について、どのような形で雇用契約が維持されるのかについても、問題となり得る。近年は、前記したように、L.1224-1 上の要件を満たした場合に、雇用契約が自動的かつ強行的に移転するののかという点については、労働者側による異議申し立てが増加してきているという。

このほか、事業譲渡や組織再編は、経営不振等を理由とする、事業の再構築（いわゆるリストラ）の一環として行われることが少なくないところ、様々な形で、労働者に対する解雇が行われることがある。そこで、事業譲渡や組織変動に前後して行われた解雇の有効性および正当性についても重要な問題となる。

以下、これらの問題について、フランス法における条文の規定、およびその解釈をめぐる議論について整理していく。

## 1. 労働法典 L.1224-1 条の適用範囲

### （1）条文の規定

フランス法において、企業移転に関する規定は労働法典 L.1224-1 条以下に定められているが、その基本的な規定は L.1224-1 条に定められている。

#### 労働法典 L.1224-1 条

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

雇用主の法的地位において変動が生じたとき、特に相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって変動が生じた場合、変動が生じた日において有効なすべての労働契約は、新たな雇用主および当該企業の従業員との間で引き続き有効となる。

なお、前記の通り、フランス法における企業移転については、現在では EU の 2001 年 3 月 12 日の企業譲渡指令が適用されることとなるが、同指令においてその適用範囲を定

---

定の範囲で）認められていること、こうした企業別協定による労働条件については、労働契約が移転した後における効力については複雑な議論が存在していることから、労働契約が譲受人に移転した場合、将来的に労働条件の低下が生じることは（とりわけ大企業からアウトソーシングされた場合などは）ありうることはある。

<sup>10</sup> Auzero, Baugard, Dockès, et Fabre, op. cit, pp. 471.

める1(a)条は以下のように定めている。

## 第1章 適用範囲および定義

### Article premier

1. a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

### 第1条

1. (a) 本指令は、合意による譲渡または合併の結果として、企業、事業、または企業もしくは事業の一部が他の雇用主に移転されるあらゆる場合に適用される。

フランス法における企業移転に係る条文は、上記の通り、L.1224-1 条による規定を基礎としており、その条文自体もシンプルなものではある。この点は、EU 事業譲渡指令においてその対象を定める1(a)条の規定も同様である。しかし、これらの条文の規定の中でも、例えば、「雇用主の法的地位」、「合意による譲渡」、「企業の（一部の）移転」、「事業の（一部の）移転」といった文言は、様々な解釈の余地を含んでいる。実際、フランスの破毀院判例は、これらの文言の解釈について、しばしばその立場を修正してきている。

L.1224-1 条の解釈をめぐって、特にその適用範囲との関係で問題となるのは、第一に、その譲渡に伴って雇用契約が付随して維持される対象となる「企業（事業：entreprise）」の意義、第二に、労働法典 L.1224-1 条が、「特に相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって（変動が生じた場合）」としていることの意義（譲渡方法に係る限定列举なのか例示列举なのか、およびそれぞれの文言の意義）、第三に、「新たな雇用主および当該企業の従業員との間で『引き続き』有効となる」と定めていることの意義（連続性・継続性）、第四に、「変動が生じた日において有効な」すべての労働契約を対象としていることにより、譲渡時における労働契約の状況が与える影響である。実際、フランスの破毀院判例は、これらの論点について、議論を重ねてきている。こうして、L.1224-1 条は、その射程をめぐる解釈の余地が非常に広範なものとなり、結果として破毀院の判例による判断に広く依存する結果となっている。

## 2. 「移転」の対象

### (1) 企業（事業）組織の移転

フランス労働法典 L.1224-1 条による企業移転は、組織としての（単位を有する）企業・事業の譲渡については、議論の余地なく適用されるものと理解されてきた。施設、設備、資本、従業員といった経営資源が、1つの経済活動を行うために集約されているとき、この組織は単一の事業体を構成するものとして、L.1224-1 条の対象となる。すなわち、こ

の事業体が譲渡された場合、譲渡された事業者は、当該事業体の運営を可能とする労働者の雇用主となる。この原則は、会社等の企業単位を有するものだけでなく、企業が運営する事業の1つについての一体的な譲渡の場合に L.1224-1 条が適用されるのはもちろんのこと、企業が運営する事業について、その一部分が譲渡される場合であっても、事業全体の譲渡と同様に、L.1224-1 条の対象となることは、フランスの判例において早い段階で確立している。すなわち、分かりやすい例で説明するならば、ある企業が同一の事業を運営する複数の事業所を運営している場合において、そのうちの1つの事業所を譲渡した場合に、この売却された事業所で働いていた労働者は、事業所の譲渡に伴って雇用主が変わり、譲受会社の労働者となる。これに対し、他の事業所で働いている労働者については、引き続き当該企業の労働者となるということである<sup>11</sup>。結果として、譲渡企業で働いていた労働者のすべての雇用契約が維持されることとなるが、その労働力は分割され、2つの異なる雇用主の下で働く、異なる労働者の集団として存在することとなる。なお、この点に関して、EU 企業譲渡指令は、前記したように、条文の記載において事業所の「一部が」移転される場合においても、事業全体の譲渡と同様に、雇用契約の移転による継続が伴うことを明文で規定している。結果としてフランスの判例は、EU 企業譲渡指令の制定以降も、以前からと変わらず、その考え方を維持している<sup>12</sup>。

## (2) (組織性を有さない)「経済活動」の譲渡と企業移転

(1) で述べたような、組織としての形を有する事業が譲渡される場合において、それに伴って雇用が移転することについては、それほど複雑な争いは存在しない。しかし、事業(譲渡)は、商品やサービスを生産し、販売するための、自律性を有した組織であるとは限らない。すなわち、事業という用語それ自体、また企業が譲渡・売却の対象とするものには、自律した組織としての形までは有さない各種の経済活動も含まれている。この意味で、事業とは「ある単一の「市場(marché)」<sup>13</sup>を有する活動」と位置付けることも可能である。

実際、かつての破毀院判例は、「市場」の喪失が企業移転を構成することを認めていた<sup>14</sup>。すなわち、ある会社が失った「市場」を引き継いだ他の会社について、労働法典 L.1224-1 条の適用により、「市場」を失った企業で当該「市場」における業務に従事していた労働者の新たな雇用主となるというのである。こうした判断は、例えば他の企業からアウトソースされて請け負う清掃業者などにみられた。すなわち、清掃業を運営するある会社において、清掃業という事業は会社として継続していたとしても、ある企業との清掃

<sup>11</sup> Soc. 4 juin 1962, JCP 1962. II. 12807 ; Soc. 21 mars 1969, Bull. Civ. V, n°176 ; Soc. 20 Juill. 1977, Bull. Civ. V, n° 356.

<sup>12</sup> Soc. 22 juin 1993, RJS p/93, n° 844.

<sup>13</sup> 「市場」(marché) という用語は分かりにくい、単なる個別の取引(契約)を越えた、一定の規模や継続性のある、例えば特定の顧客(群)などをイメージすればよいであろうか。

<sup>14</sup> Soc. 15 févr. 1978, D. 1979. 277.

業の役務提供契約なり業務委託契約が終了した場合、当該企業における清掃業に従事していた労働者については、あらたに当該企業との清掃業の役務提供契約なり業務委託契約を締結する会社への企業移転を生じさせることとなる。逆に、ある清掃会社が、新たな企業と清掃業の役務提供契約や業務委託契約を締結した場合、それまで他の雇用主の下で、当該企業における清掃業に従事していた労働者については、L.1224-1 条の適用により、自動的にこの清掃会社が新たな使用者となるとしていたのである。

しかし、上記のような解釈は、1985 年に破毀院によって放棄されることとなった。すなわち、破毀院は、当時の労働法典 L.122-12 条 2 項（現・労働法典 L.1224-1 条）につき、条文の文言に忠実に「使用者の法的地位の変動が生じた場合にのみ」適用されることを確認し、そうした法的地位の変動は、単に「市場」を喪失することのみによって生じるものではない」とした<sup>15</sup>。破毀院のこうした立場は、現在に至るまで覆されることはないまま維持されている<sup>16</sup>。もっとも、このことは、「市場」の喪失によって直ちに労働法典 L.1224-1 条が適用されることとなるわけではない旨が示されたにすぎず、「市場」の喪失がいかなる場合においても L.1224-1 条の適用をもたらし得ないことを意味するわけではない。すなわち、組織としての事業の譲渡（移転）の場合に加え、「市場」の喪失が一定の特徴を有する場合には、やはり L.1224-1 条の適用対象となる。それは、経済的一体（l'entité économique）の移転に相当するとみなされる場合であり、この場合、当該経済的一体を引き継いだ会社が、以前に当該経済的一体の下で労働契約に基づき業務に従事していた労働者の、新たな雇用主となるのである。この、「経済的一体」の存在が、現在のフランスにおいて、労働法典 L.1224-1 条が適用される基準とされているのである。

### （3）経済的一体

欧州司法裁判所およびフランスの破毀院は、いずれも、現在において、自律的な経済的一体が移転する場合において、（移転先において）既存の雇傭契約が維持されとする原則を採用している。すなわち、欧州司法裁判所は、Tellerup 事件において、経済的一体がその同一性を維持する場合に、企業移転指令が適用されると判断している<sup>17</sup>。そして、フランスの破毀院も、1990 年以降、フランス労働法典 L.1224-1 条（旧 122-12 条第 2 項）の適用が問題とされる事件において、一貫して同様の原則を採用している。すなわち、同条は、「その同一性を維持し、活動が継続され、または再開される経済的一体のあらゆる移転」に適用されるとしているのである<sup>18</sup>。

<sup>15</sup> Cass., ass. plén., 15 nov. 1985, Dr. soc. 1986. 1.

<sup>16</sup> Cass., ass. plén., 16 mars 1990, Dr. soc. 1990. 399 ; Soc. 26 sept. 1990, Bull. Civ. V, n° 389 ; Soc. 6 nov. 1991, D.1991. 292 ; Soc. 18 févr. 2004, RJS 5/04, n° 507.

<sup>17</sup> CJSE 10 févr. 1988, Dr. soc. 1988. 455.

<sup>18</sup> Cass., ass. plén., 16 mars 1990, D. 1990. 306 ; Soc. 21 juill. 1993, RJS 11/93, n° 1070 ; Soc. 24 févr. 2004, RJS 5/04, n° 506.

では、フランス労働法典 L.1224-1 条の適用基準となる「経済的一体」とはいかなるものか。この点、欧州司法裁判所およびフランス破産院は、その判例の蓄積を通じて、経済的一体の定義を構成する要素を示してきている。欧州司法裁判所は、当初、経済的一体について広く解釈しつつ<sup>19</sup>、経済的一体の移転には、経済活動の移転に加え、重要な有形資産もしくは無形資産の移転、または旧事業者が契約の履行のために割り当てていた労働者の（人数および能力の面で）主要な部分を新事業者が引き継ぐことが必要である旨の判断を示している<sup>20</sup>。その後、1998年6月29日の欧州指令は、欧州司法裁判所の判例を踏まえ、経済的一体の定義を定め、この定義は現在適用されている欧州企業移転指令（2001年3月12日の指令）でも採用されている。

また、フランスの破産院は、この点について、経済的一体とは「固有の手段を有する独立した役務」を意味する旨を判示した<sup>21</sup>。これに対し、当該活動を運営する手段の移転がない事案においては、役務の給付の当該「市場」における履行義務それ自体のみの承継のみをもっては、経済的一体の移転と同一視することはできないと判断している<sup>22</sup>。

現在、経済的一体の判断要素については、その後の判例の蓄積も踏まえ、フランスの労働法の著名な体系書では以下のように整理されている<sup>23</sup>。

第一に、経済的一体は、当該主体が負っている活動に帰することはできない<sup>24</sup>。経済活動の存在は、経済的一体の存在を認めるために不可欠の条件であるが、十分条件とはならない。

第二に、経済的一体の活動は「自律的である」<sup>25</sup>か、または独自の目的を有するものでなければならない<sup>26</sup>。この基準は、特に、企業がある役務を外部委託し、その活動を第三者に委託した事案において、経済的一体の有無、すなわち、当該活動の第三者の移転が労働法典 L.1224-1 条の適用対象となるか否かの判断に重要な役割を果たすこととなる。すなわち、こうした場合における紛争において、裁判官は、外部委託化された活動が、当該企業の中で自律的な形で組織されていたか否かを探求することとなる。もし、当該役務が単に当該企業における大きな役務を細分化したにすぎず、その人的手段の面においても、その生産組織の面においても、自律的な事業を有しているとはいえないと判断される場合、当該役務は経済的一体を構成せず、労働法典 L.1224-1 条は適用されないと判断される<sup>27</sup>。他方、仮に外部委託の対象となった役務が独自の目的を追求するものであ

<sup>19</sup> CJCE 14 avr. 1994, RJS 5/94, n° 630.

<sup>20</sup> CJCE 24 janv. 2002, RJS 5/04, n° 511.

<sup>21</sup> Soc. 15 févr. 1992, RJS 4/92, n° 408.

<sup>22</sup> Soc. 13 déc. 1995, Dr. soc. 1996. 429.

<sup>23</sup> Auzero, Dockès, Baugard et Fabre, op. cit, pp. 447.

<sup>24</sup> CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690.

<sup>25</sup> Soc. 18 juill. 2000, RJS 11/00, n° 1063.

<sup>26</sup> CJCE 11 mars 1997, Rec CJCE I-1259 ; CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690 ; CJCE 24 janv. 2002, RJS 4/02, n° 511 ; CJCE 23 janv. 2002, RJS 5/02, n° 533.

<sup>27</sup> Soc. 18 juill. 2000, RJS 11/00, n° 1063.

り、物的および人的な意味において独自の手段を有している場合には、当該外部委託に L.1224-1 条が適用されることとなる<sup>28</sup>。

第三に、経済的一体が問題となる活動は、自律的なものでなければならない一方で、必ずしも当該企業における主要な活動である必要はない。このことは、EU 企業移転指令の条文においても確認されている。したがって、例えば製造業の企業における食堂の運営<sup>29</sup>、あるいは工場施設の清掃業務などの付随的な活動であっても、経済的一体を構成することはあり得る<sup>30</sup>。

第四に、経済的一体を構成する経済活動は、安定的な方法で組織されていなければならない、かつ経済活動性以外の他の要素によって補完される必要がある。すなわち、経済的一体の概念は、「従業員がいること、その管理者、労働の体系、運営方法、また必要に応じて、利用可能な運営手段」などの要素を考慮して判断されることとなる<sup>31</sup>。裁判官は、問題となっている事業を特徴づける事実の状況に応じて、上記した要素を考慮して判断することになる。したがって、経済的一体の存在を認める基準となりうる様々な要素（具体的には、施設、設備、および商品などの有形的な要素、および顧客の移転の有無、従事していた労働者の能力および役割などの無形的な要素）について、どの要素に重きが置かれるのかは、当該事案において実施されている活動に応じて変わってくることとなる<sup>32</sup>。その意味で、ここで挙げられている判断要素はあくまでも総合判断における考慮要素の例にすぎないともいえる。

結果として、経済的一体の存在が認められるのは、多くの場合、経済活動の移転に重要な資産の移転が伴う場合である。ただし、それは必ずしも有形の資産である必要はなく、無形の資産の移転であっても、当該資産が事業の重要な部分を占めている場合には、それをもって経済的一体を認めるのに十分と判断される場合もある。例えば、顧客の譲渡が、重要な無形資産の移転として、これに係る経済活動が経済的一体を認められる場合がある<sup>33</sup>。また、事業活動が労働力に大きく依存するような業種においては、長期間にわたって当該事業活動を継続することによって形成された労働者の集団の存在をもって、経済的一体を構成する場合がある<sup>34</sup>。例えば、建物の清掃作業を請負業者に発注している場合において、当該業者との契約を解約し、同じ作業について、別の清掃業者と新たな請負契約を締結したという場合、この過程で、他の有形または無形の資産の移転が伴わない場合であっても、新たな請負業者が、以前の請負業者が作業に従事させていた労働

<sup>28</sup> Soc. 23 janv. 2002, RJS 5/02, n° 533.

<sup>29</sup> Soc. 28 nov., RJS 4/02, n° 395.

<sup>30</sup> CJCE 24 janv. 2002, RJS 4/02, n° 511.

<sup>31</sup> CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690.

<sup>32</sup> CJCE 25 janv. 2001, préc. ; CJCE 20 nov. 2003, RJS 4/04, n° 4748.

<sup>33</sup> CJCE 8 mai 2019.

<sup>34</sup> CJCE 25 janv. 2001 préc. ; CJCE 24 juin 2002, RJS 4/02, n° 511 ; CJCE 11 mars 1997 préc. ; CJCE 10 déc. 1998, Rec. CJCE I-8237.

者の数および職務の面において、主要な部分を引き継いでいれば、当該清掃作業に従事していた労働者について、経済的一体の移転があったものとみなされ、労働法典 L.1224-1 条が適用されることとなる<sup>35 36</sup>。

### 3. 移転の態様をめぐる問題

#### (1) 労働法典 L.1224-1 の適用対象となる移転

フランス労働法典 L.1224-1 条、および 2001 年 3 月 12 日の EU 企業移転指令は、その条文において、当該条文が適用されることによる雇用契約の維持につき、事業の移転が連続した関係にあり、その当事者間に法的な関係が存在している場合にその射程を限定しているとも解釈し得る。例えば、EU 企業移転指令は、事業の「合意による移転または合併」の場合を適用対象として規定している。また、フランス労働法典 L.1224-1 条は、企業移転につき、それが法的な関係（法律行為）によって生じるものを列挙（相続、売却、合併、事業の変動、法人化）して、その適用範囲を規定している。もっとも、労働法典 L.1224-1 条は、上記の列挙にあたり、「特に（notamment）」という副詞を付している。したがって、事業の移転に際して、移転前の当該事業の所有者と移転後の所有者との関係につき、連続する法的な関係（法律行為）による場合以外の状況においても、L.1224-1 条が適用され、雇用契約が維持される可能性があるとも解釈し得ることとなる。

この点、フランスの破毀院判例は、結論から言えば、EU 企業移転指令および労働法典の条文の文言を柔軟に解釈してきている。まず、企業移転の対象となる事業について、旧所有者と新所有者との間での連続性のある移転については、それが指令の定める合意による譲渡または合併に該当しない場合であっても、労働契約の維持という原則を適用することが認められている。事業の所有者の移転が、無償によるものかを問わず、また、所有権の移転であれ、例えば事業のリース管理契約の移転といった、事業運営権の移転であれ、幅広く、労働法典 L.1224-1 条の適用による労働契約の維持（移転）が認められてきている。

#### (2) 法律関係（法律行為）を欠く移転

この問題について、破毀院判例は、労働法典 L.1224-1 条の適用範囲を柔軟に解釈しつつも、その解釈の変更を繰り返してきている。

まず、初期にあたる 1934 年の破毀院判決では、現行の労働法典 L.1224-1 条の基礎になった 1928 年 7 月 19 日の法律について、その適用範囲を非常に広く解釈した。すな

<sup>35</sup> CJCE 24 janv. 2002, préc.

<sup>36</sup> もっとも、こうした状況は、労働集約的な一部の業種に比較的限られた話であり、そうした業種を除く多くの場合においては、事業活動に必要な施設や設備といった資産の移転の有無が大きな判断要素となり、これらの移転を欠く場合には、経済的一体の移転は生じていないと判断される傾向にあるようである。

わち、破毀院は、本件条項について、労働者の雇用の安定を保障することを目的としているとした。そして、たとえ、当該事業に係る新旧の所有者につき、法的関係が存在しない場合であったとしても、同一の事業が新たな経営者の下で事業を継続する場合全てについて、この条項が適用され、雇用が維持される旨を判示している<sup>37</sup>。

こうした広範な適用を認める解釈は、その後、長期間にわたって維持されていたが、1986年、破毀院はこの解釈を変更した。すなわち、「使用者の法的地位の変更が、地位の変更が行われた日の時点で有効な労働契約を、新たな使用者（事業の譲受人）と労働者との間で継続させる効果を生じさせるには、新たに雇用主となる者と旧使用者との間の事業の移転につき、法的関係が存在することを前提とする」<sup>38</sup>旨を判示した。

しかし、L.1224-1条の適用にあたって企業移転の前後の事業の所有者との間に（事業の移転に際して）法的な関係（法律行為）の存在を要とするこの破毀院の解釈は、結果としてすぐに放棄されることとなった。これは、欧州司法裁判所が、EU企業移転指令は、指令の適用により雇用契約を引き継ぐこととなる者と、問題となる事業の前所有者との間で、法的な関係がない場合であっても適用されうると判断したためである<sup>39</sup>。結局、1990年3月16日の3つの判決において、破毀院は、L.1224-1条につき、同条の適用により雇用契約関係を引き継ぐこととなる者と、問題となる事業の旧所有者との間で、法的関係がない場合であっても、経済的一体が、その同一性を維持し、かつ経済活動が継続または再開される時には適用される旨を判示した<sup>40</sup>。その後の破毀院判例は、この1990年3月16日の三判決で示された解釈を一貫して適用している<sup>41</sup>。

この結果、労働法典 L.1224-1条の適用により、労働契約が移転しているか、すなわち、当該事業に従事していた労働者の使用者が新たな雇用主（事業の移転先）に移転しているか否かを判断するにあたっては、事業の移転の態様ではなく、事業が移転した後の「継続性」が検討の対象となることになる。

### （3）事業の継続性と経済活動の維持

上記した1990年3月16日の破毀院判決から、労働法典 L.1224-1条の適用のためには、移転した事業につき、当該経済的一体の経済活動が継続し、または再開されていることを要する。また、当該経済的一体が、移転後もその同一性を維持していることを要することとなる。

そこで、経済的一体の移転に際して、経済活動が一時的に中断した場合等の扱いが問題となる。この点、破毀院判例は、事業の移転に際して経済活動が一時的に中断された

<sup>37</sup> Civ. 27 févr. 1934, DH 1934. 252.

<sup>38</sup> Soc. 12 juin 1986, Dr. Soc. 1986. 605.

<sup>39</sup> CJCE 10 févr. 1988, DR. soc. 1988. 455 ; CJCE 7 mars 1996, RJS 5/96, n° 625 ; CJCE 11 mars 1997, préc. ; CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690.

<sup>40</sup> Cass., ass. plén., 16, mars 1990. Dr. soc. 1990. 399.

<sup>41</sup> Auzero, Dockès, Baugard et Fabre, op. cit, pp. 450.

場合、その経済活動が「継続」しているか否かの判断について、柔軟な解釈を採用している。すなわち、事業の移転の実施後、数週間あるいは数か月にもわたる経済活動の中断は、L.1224-1 条の適用を妨げるものではないとの判断が示されている<sup>42</sup>。

#### (4) 同一性の維持

事業の移転が行われた場合、新たな事業者が経済活動を継続したとしても、当然にその経済的一体が維持されるとは限らない。そして、1990 年 3 月 16 日の破毀院判決によれば、事業の移転の前後で経済的一体の同一性が維持されない場合には、L.1224-1 条が適用されないこととなる。そこで、事業の移転における経済的一体の「同一性の維持」が何を意味しているのかが問題となる。

この点、当初の破毀院判例は、経済的一体が、譲渡の過程で解体された場合、その経済的一体は同一性を失うとしていた。例えば、事業を譲り受けた主体が、同一の経済活動を継続するものの、異なる施設において、異なる製造方法を用いて、あるいは異なる設備を用いて事業を運営する場合、事業の譲受人は、新たな経済的一体を経営していると評価され、労働法典 L.1224-1 条は適用されないとしたのである。このように、当初の破毀院は、事業の移転後に経済活動が行われる条件が著しく変化した場合、経済的一体は、事業の移転前との同一性を失い、その帰結として労働法典 L.1224-1 は適用されないという判断を重ねていた<sup>43</sup>。

ところが、1998 年、破毀院は、この問題について新たな解釈を採用した。すなわち、生産技術や労働者の業務内容に大きな変化が生じた場合であっても、経済的一体の継続性は当然に損なわれなかったとしたのである<sup>44</sup>。こうした新たな判断の根拠としては、労働法典 L.1224-1 条が、事業移転時における労働者の雇用保障を立法目的としている。こうした判断は、その後の破毀院判例でも維持されているようである<sup>45</sup>。この点、欧州司法裁判所は、このフランス破毀院の新たな立場と一致する立場をとっているものと理解されている。すなわち、欧州司法裁判所は、「同一性」の要件について、「移転されたさまざまな生産要素について、(新たな) 事業主がその特定の組織体系を維持することを要求しているものではなく、これらの要素における相互依存および補完性といった機能的なつながりの維持を意味する」と解釈されている<sup>46</sup>。こうした破毀院および欧州司法裁判所における判例の展開により、『同一性』の維持の要件は、その意義を小さくしていると評価できる。もっとも、「同一性」維持の要件が意味を完全に失ったわけではない。例えば、経済的一体の性質および目的が、企業移転の過程において変更された場合、労働法典

<sup>42</sup> Soc. 13 juin 1990, RJS 1990, n° 554 ; Soc. 20 oct. 1994, Dr. Soc. 1995. 57 ; Soc. 25 juin 1996, RJS 10/96, n° 1017 ; Soc. 28 mai 1997, Bull. Civ. V, n° 195.

<sup>43</sup> Soc. 5 juill. 1983, Dr. Soc. 1984. 99.

<sup>44</sup> Soc. 12 mai 2003, Bull. Civ. V, n° 240.

<sup>45</sup> Soc. 28 mai 2003, Bull. Civ. V, n° 177.

<sup>46</sup> CJCE 12 févr. 2009, aff. C-466/07.

L.1224-1 条は適用されないとされている<sup>47 48</sup>。

#### 4. 「移転の時点での労働契約の存在」 - 企業移転の前後での解雇等をめぐる問題

##### (1) 移転前の労働契約の解約

労働法典 L.1224-1 条の条文によれば、経済的一体の移転があった場合、その譲受人は、譲渡人が当事者（使用者）であった労働契約が、譲渡の時点で有効であった場合に、当該労働契約の使用となり、その拘束を受けることとなる<sup>49</sup>。

したがって、労働者が事業の移転が行われる前に辞職した場合、および旧使用者が事業の移転とは独立した理由で当該労働者を解雇した場合には、L.1224-1 条は適用されないこととなる。当該労働契約は、その効力を失っており、そうである以上、（その後に生じた）経済的一体の移転によって、それが復活することはない。なお、予告期間を伴う解雇であって、当該予告期間が事業移転の時点ではまだ有効である場合、当該予告期間は、事業の移転後に新たな使用者の下で履行されることとなる。もっとも、予告期間が満了すれば、通常は、当該労働者との労働契約関係は終了することとなる<sup>50</sup>。同様に、労働者が事業移転の前後に他の事業所への移動が生じた場合についても、事業移転の日を基準として、移転の有無を判断するものとされている<sup>51</sup>。

これに対し、L.1224-1 条の適用を回避するために、事業の移転の前に解雇がなされるということが起こり得る。こうした事業移転を円滑に進めることを目的とした解雇は、常に無効とされる。そして、労働契約は新たな使用者（事業の譲受人）との間で有効に存続することとなる。こうした解決は、著名な *Guermonprez* 事件で破産院によって採用された<sup>52</sup>。同事件は、破産手続きの中で生じた事業譲渡の事案というやや特殊な事例であったが、同様の判断は、その後の事業譲渡の過程において生じた解雇についても適用されている。

企業移転の過程で譲渡会社から（不当に）解雇された労働者は、後記する譲受会社からの雇用継続の申し入れがあった場合を除き、当該労働者は、不当に終了した労働契約について、その継続を譲受人に対して求めるか、譲渡会社に対して不当解雇の責任を追

<sup>47</sup> Soc. 12 juill. 2010, RJS 10/10, n° 723.

<sup>48</sup> なお、この「同一性」の要件をめぐっては、民間部門から公的部門への移転、あるいは公的部門から民間部門への移転の場合において、特に問題とされているが、本稿は主として民間企業における事業譲渡と労働契約の関係を射程とするものであることから、本稿においてはこの問題をめぐる議論については対象とせず、別の機会に検討することとしたい。

<sup>49</sup> 労働法典 L.1224-1 条「雇用主の法的地位において変動が生じたとき、特に相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって変動が生じた場合、変動が生じた日において有効なすべての労働契約は、新たな雇用主および当該企業の従業員との間で引き続き有効となる。」

<sup>50</sup> Soc. 6 nov. 1991, RJS 1991, n° 1296.

<sup>51</sup> Soc. 18 nov. 1992, RJS 1/93, n° 7.

<sup>52</sup> Soc. 20 janv. 1998, Bull. Civ. V, n° 16.

及して賠償金（補償金）の支払いを求める<sup>53</sup>かの選択をすることができるとされている<sup>54</sup>。なお、労働者が譲受人に対して雇用の継続を求めたうえで、譲受人からこれを拒否された場合には、労働者は、上記した不当解雇の責任による賠償金（補償金）につき、譲渡会社および譲受会社に連帯して求めることができるとされている<sup>55</sup>。

一方、企業移転の前に譲渡人が労働者を解雇した場合であっても、当該解雇の解雇予告期間終了前に、譲受人が、当該被解雇労働者に対して、労働契約を（無条件で）継続する旨を通知した場合、当該被解雇労働者は、不当解雇を主張することができず、譲受人の下で労働契約関係を継続することとなる。仮に、当該労働者が譲受人からの雇用の継続の提案に応じない場合、当該労働者は辞職したものとみなされ、譲渡人に対して不当解雇に係る賠償金（補償金）の請求はできないこととなる<sup>56</sup>。これは、L.1224-1 条による労働契約の自動承継により、当該労働者と譲受人との間で労働契約関係が生じており、これを労働者が受け入れないことは、労働者による労働契約の解約、すなわち辞職と扱われるという論理による。

## （2）移転後の労働契約の解約および労働契約の締結

企業移転後については、移転された経済的一体に付随して労働契約が維持された（移転した）労働者は、移転後の使用者との労働契約関係が通常通りに成立していることとなり、その帰結として、移転後に新たな使用者から解雇が行われるという場合は、当該新使用者との間で、通常の解雇に関するルールが適用されることとなる。

このほか、新たな事業主が、企業移転の直前に、旧使用者との間の労働契約関係を終了させていた労働者と、新たに労働契約を締結する場合の取扱いが、労働法典 L.1224-1 条の適用の有無との関係で問題となる場合がある。この点、判例は、当該労働者が事業移転後も継続して職務を遂行する場合、L.1224-1 条が適用され、すなわち、経済的一体の移転に伴う労働契約の維持（移転）が生じたものとされ、旧使用者との労働契約の解約（辞職届または解雇通知等）は無効となるとされている。その結果、当該労働者は、旧使用者から解雇補償金等の労働契約の解約に伴う金銭の支払いを受けることはできなくなる<sup>57</sup>。他方で、旧使用者の下で働いていた期間にもとづいて生じる、勤続年数に基づく権利は有効に維持されることとなり、これを破棄することはできないとされている<sup>58</sup>。

<sup>53</sup> フランスにおいては、法律により禁止されている等の「違法な」解雇の場合、およびいくつかの例外を除く、「不当な」（濫用的な）解雇については、解雇無効ではなく、（法律で定める範囲での）補償金の支払いを労働者が請求できることとされている。

<sup>54</sup> Soc. 20 mars. 2002, Bull. Civ. V, n° 94 ; Soc. 28 janv. 2004, Bull. Civ. V, n° 28 ; Soc. 23 févr. 2005, RJS 5/05, n° 483.

<sup>55</sup> Soc. 12 aavr. 2005, RJS 6/05, n° 603.

<sup>56</sup> Soc. 11 mars 2003, Bull. Civ. V, n° 86 ; Soc. 25 oct. 2007, RJS 1/08, n° 12.

<sup>57</sup> Soc. 26 oct. 1994, Dr. Soc. 1995. 55.

<sup>58</sup> Soc. 28 mai 1997, RJS 8-9/97, n° 952.

### (3) L.1224-1 条によらない労働契約の移転

仮に、事業の移転に際して労働法典 L.1224-1 条の適用要件が満たされない場合であっても、譲受人が譲渡人に雇用されていた労働者について、その労働契約の移転を実施することは妨げられない。すなわち、事業の移転に際して、譲渡人および譲受人との間の契約により、個別に労働契約の移転を実施することができる。

このほか、集団協定（労働協約）により、L.1224-1 条の適用が満たされない場合であっても、企業移転を実施する場合には、労働契約の移転が伴うものとする旨が定められている場合があるようである。こうした協定は、鉄道貨物取扱業、ケータリング業、清掃業等において存在しているようである。

なお、こうした、L.1224-1 条によらない労働契約の移転は、L.1224-1 条による移転とは重要な違いが存在する。すなわち、L.1224-1 条によらない場合、契約の移転は、その対象となる労働者の個別の同意なしに強制することはできないという点である<sup>59</sup>。裏を返せば、労働者の同意が得られているのであれば、L.1224-1 条にもとづかない労働契約の移転についても、認められると考えられている<sup>60</sup>。

---

<sup>59</sup> Soc. 2 nov. 1998, RJS 5/98, n° 572.

<sup>60</sup> Soc. 15 juill. 1998, RJS 10/98, n° 1180.

### 第3章 イギリスにおける企業組織再編と被用者保護の法制度

#### はじめに

イギリスにおいて、企業組織の再編に伴う被用者保護は、主として 2006 年事業譲渡（雇用保護）規則（The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations。以下「2006 年 TUPE」という）によって規律されている。同規則は、2014 年改正および 2024 年改正を経て現在の制度内容に至っており<sup>1</sup>、以下ではその変遷と概要を整理する。

#### 第1節 制度の変遷・概要

##### 1. 事業譲渡時の雇用関係に関するコモン・ロー上の原則

コモン・ロー上、雇用主は被用者の同意なしにその雇用契約を他者に譲渡することはできない<sup>2</sup>。この原則によれば、事業譲渡は譲渡人（元の雇用主）による雇用契約の終了（解雇）を意味し、新たな雇用主（譲受人）との間で雇用関係を成立させるには、関係当事者全員の合意による「更改（Novation）」が必要であった。しかし、このようなコモン・ローの原則は、企業組織の再編に際して労働者の地位を不安定にするものであった。

##### 2. TUPE の展開と法改正の変遷

###### （1）欧州指令の国内法化と 1981 年 TUPE

EU レベルでは、企業再編時の「不当な資産の切り売り（Asset Stripping）」を防ぐという商業的公正性の確保や、欧州市場統合に伴う社会的権利の保障という政策目的の下、1977 年に EU 企業譲渡指令（指令 77/187/EEC、後の 2001/23/EC<sup>3</sup>）が制定された<sup>4</sup>。イギリス政府は消極的な姿勢を示しながらも同指令を国内法化する必要があり、1981 年事業譲渡（雇用保護）規則（Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981。以下「1981 年 TUPE」という）が制定された<sup>5</sup>。

###### （2）2006 年 TUPE

1981 年 TUPE は数回の改正を経て 2006 年に全面的に改正された<sup>6</sup>。2006 年 TUPE

<sup>1</sup> Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 (SI 2014/16); The Employment Rights (Amendment, Revocation and Transitional Provision) Regulations 2023 Part 4.

<sup>2</sup> *Nokes v Doncaster Amalgamated Collieries Ltd* [1940]AC 1014 (HL).

<sup>3</sup> いわゆる取得権指令 (the Acquired Rights Directive 2001 ('the ARD'))。

<sup>4</sup> David Cabrelli, *Employment Law in Context* (3rd ed., Oxford University Press, 2018), p. 750.

<sup>5</sup> 1981 年 TUPE に関する先行研究として、家田愛子「ヨーロッパ連合（EU）とイギリス労働法の変容——一九九三年の『一九八一年営業譲渡（雇用保護）規則』修正を中心として（一～三・完）」名古屋大学法政論集 165 巻 183 頁（1996）、166 巻 379 頁（1996）、167 巻 435 頁（1997）など。

<sup>6</sup> 2006 年 TUPE に関する先行研究として、長谷川聡「企業譲渡におけるイギリスの労働者保護制度」季刊労働法 222 号（2008 年）66-75 頁、小宮文人「倒産手続下の事業譲渡と労働者の保護——TUPE を中心

は、従来の EU 法上の概念である「事業の譲渡 (Business transfer)」に加え、清掃や警備などのアウトソーシング、再委託、内製化といった場面における実務上の予見可能性と確実性を高めることを目的として、イギリス独自の概念である「サービス提供主体の変更 (Service provision change: SPC)」を新たに導入した。これにより同規則は、①事業譲渡 (Business transfer: 同一性を維持する経済的実体の移転) および②サービス提供主体の変更 (Service provision change: アウトソーシング、再委託、内製化) の 2 つの場面を「対象譲渡 (relevant transfer)」として規定し、譲渡の前後で雇用契約を自動的に承継させるとともに、従前の労働条件や労働組合の承認、労働協約を含む集团的労働関係を包括的に維持・保護することを目的とするものである。

### (3) 2014 年改正

もともと、2006 年 TUPE は、EU 法が求める水準を超えた「上乘せ」の保護 ('gold-plated' protection) であり、かつ手続が過度に官僚的 (bureaucratic) であるとの批判を受けていた。雇用主側からは、譲渡後の雇用条件の統一の困難さや、サービス提供主体の変更 (SPC) に関する法的不確実性が指摘されていた<sup>7</sup>。これを受け、連立政権は規制負担の軽減と実務上の確実性向上を目的に 2014 年改正を行った。主な改正内容は以下の通りである。

①SPC 定義の明確化: 譲渡前後の活動が「本質的に同一 (fundamentally the same)」である必要があることが明文化された。②ETO 理由 (第 3 節 3 (2) 参照) における「労働力の変更 (changes in the workforce)」の拡大: 解雇や労働条件変更を正当化できる ETO 理由に「勤務地の変更」が含まれることが明示された。③労働条件変更の制限緩和: 譲渡から 1 年以上が経過し、かつ全体として労働者に不利益でない場合に限り、労働協約に由来する労働条件の変更が可能になった。④いわゆる動的条項 (Dynamic clauses) の制限: 譲受人が交渉に関与していない、譲渡後に新たに合意された労働協約の改訂内容には譲受人は拘束されないこと (静的アプローチ) が明確化された。⑤被用者責任情報 (ELI) の期限延長: 譲渡人が譲受人に提供すべき「被用者責任情報 (ELI)」の提供期限が、譲渡の少なくとも 14 日前から 28 日前に延長された。⑥零細企業の特例: 従業員 10 人未満の企業は、適切な代表者が存在しない場合、従業員代表を選出せずに直接従業員と情報提供・協議を行うことが認められた。

### (4) 2024 年改正

2024 年改正 (2024 年 7 月 1 日以降の移転に適用) は、主に中小企業の手続簡素化を

---

として」北海学園大学法学研究 45 巻 2 号 (2009 年) 199-227 頁などがある。同規則制定までの経緯、およびイギリス政府の姿勢と裁判所による独自の展開については、長谷川・前掲論文 67-68 頁参照。

<sup>7</sup> Zoe Adams et al., Deakin and Morris' *Labour Law* (7th ed., Hart Publishing, 2021), p.209.

目的とするものである。2014年に導入された零細企業向けの特例を拡大し、①雇用主全体の従業員数が50人未満である場合、または②移転する対象従業員が10人未満である場合であって、かつ(i)適切な既存の代表者が存在せず、(ii)使用者が影響を受ける従業員に対して代表者の選出を呼びかけてもいないときは、影響を受ける被用者との直接協議が可能となった(13A条、第5節1参照)。この改正は、小規模な移転における従業員代表の選出手続という事務的負担を軽減し、柔軟な実務対応を可能にすることを意図したものである。

## 第2節 TUPE<sup>8</sup>の適用範囲

### 1. 適用対象となる企業組織再編

TUPEは、事業譲渡等の際に雇用契約を自動的に承継させることで、コモン・ロー上の合意に基づく更改とは異なり、被用者の通知や承諾を要しない「法定の更改(statutory novation)」として機能する<sup>9</sup>。こうしたTUPEの適用対象となる「関連譲渡(relevant transfers)」は、大きく分けて以下の二つの類型に分類される。

#### (1) 事業譲渡(Business Transfer)

第1の類型は、規則3条1項(a)に規定される「事業譲渡」である。これは、譲渡直前にイギリス国内に所在していた事業、事業体又はその一部が、「同一性を維持する経済的実体(economic entity)」の移転を伴って、他の者に移転する場合を指す。ここでの「経済的実体」とは、経済活動の遂行を目的とする組織化された資源の集合体であり、単なる資産の移転ではTUPEは適用されない。

この事業譲渡の該当性は、形式的な契約類型ではなく、有形・無形資産の承継、被用者の引継ぎ、顧客・取引関係の継続、活動内容の同質性などを総合的に考慮する「多要素テスト」によって判断される(Spijkers事件欧州司法裁判所判決<sup>10</sup>)。これは、欧州司法裁判所(ECJ)の判例法理を法文化したものである(3条(1)項(a)、同2項)。判例法理の展開をみると、Süzen事件<sup>11</sup>において、ECJは資産移転のない労働集約的な事業では、従業員の大部分が引き継がれない限りTUPEは適用されないという限定的な解釈を示した<sup>12</sup>。

しかし、その後のイギリス国内の裁判例では、より実質的な判断がなされている。例

<sup>8</sup> 以下、2024年改正後の2006年TUPEを「TUPE」といい、特に断りのない限り、括弧内の条文はTUPEの規定を指す。

<sup>9</sup> Zoe Adams et al., *supra* note 7, p. 220.

<sup>10</sup> Case 24/85 Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV [1986] ECR 1119.

<sup>11</sup> Case C-13/95 Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH, Krankenhausservice[1997] IRLR 255.

<sup>12</sup> 上記両判決の詳細については、水野圭子「EUにおける企業組織変動——欧州司法裁判所判決にみる経済的一体の発展」季労222号(2008年)106頁以下参照。

例えば、ECM 事件<sup>13</sup>において控訴院は、譲受人が従業員の引受けを拒否したとしても、それ自体が TUPE の適用を免れる決定的な要素にはならないと判示した。

さらに、RCO Support Services 事件では、被用者や資産が実際に移転していない場合であっても、病院の清掃・給食業務のように「特定可能な経済的実体（組織化された活動）」が新たな請負業者の下で継続し、その同一性を維持している限り、TUPE が適用され得ることが明確にされた<sup>14</sup>。これらの判例は、事業譲渡の成否を形式的な引継ぎの有無ではなく、組織化された資源としての事業活動が同一性を維持しているかという実質面から判断すべきであることを示している。

## （2）サービス提供主体の変更（Service Provision Change）

第2の類型は、規則3条1項(b)に規定される「サービス提供主体の変更（以下、SPC）」である。これは、特定の活動の担い手の変更される場合を指し、具体的には、業務の「外注（outsourcing）」、別の受託者への「再委託（re-tendering）」、および自社による「内製化（insourcing）」の3類型が含まれる。

SPC が成立するためには、単なる業者の交代に留まらず、以下の3つの要件を満たす必要がある。第一に、譲渡直前に、特定の顧客にサービスを提供する目的で「組織化された被用者集団（organised grouping of employees）」が存在することである（3条3項(a)(i)）<sup>15</sup>。第二に、当該活動が単発の業務やプロジェクトではなく、継続的に行われる予定であること（3条3項(a)(ii)）<sup>16</sup>。第三に、活動の主たる内容が「物品の供給」であってはならないことである（3条3項(b)）<sup>17</sup>。

加えて、前述の通り、2014年改正により、SPCの前後で活動内容が「根本的に又は本質的に同一（fundamentally or essentially the same）」であることが要件として明文化された（3条2項〔2A〕）。これは従来の判例法理を追認したものである。したがって、

<sup>13</sup> ECM (Vehicle Delivery Service) Ltd v Cox [1999] IRLR 559 (CA). 同事案は、車両配送契約の移転に伴い、前請負人が契約喪失を理由に解雇した従業員の不公正解雇責任が争われたものである。控訴院は、当該業務が独立した「経済的実体」として同一性を維持したまま移転したと認定し、雇用審判所の判断を支持した。本判決は、譲受人が従前とは異なる運営体制を採用し、従業員の引き継ぎを拒否したとしても、それ自体が事業の同一性を否定する決定的要素にはならないと判示し、譲受人による TUPE の適用回避を制限した点に重要な意義がある。

<sup>14</sup> RCO Support Services v Unison [2002] EWCA Civ 464 (CA). 本件では、病院における清掃・給食業務が、独自の方法・組織・役割を有する「事業」ないし「経済的実体」を構成し、新たな請負業者の下でも同一の活動として継続していた点が重視された。控訴院は雇用審判所の判断を支持し、新たな請負業者が被用者を現実に引き継いでいなかったこと、および有形資産が移転していなかったことは、TUPE の適用を否定する決定的事由にはあたらないと判示した。

<sup>15</sup> その規模に下限はなく、被用者1名のみで構成される場合も含まれる。もっとも、SPC が成立するためには、当該顧客および提供される業務（活動）が、サービス提供主体の変更の前後を通じて同一であることを要する。また、単に特定のクライアントのために多くの労働時間を費やしていたという事実だけでは足りず、そのクライアントのために意図的に組織された「チーム」が譲渡直前に存在していた必要がある（この点については Eddie Stobart Ltd v Moreman [2012] IRLR 356 (EAT) 参照）。

<sup>16</sup> したがって、単発のイベントや期間限定の短期業務は、この要件を充たさない。

<sup>17</sup> 例えば、自動車メーカーが部品の調達先を別のサプライヤーに変更する場合は、サービスの提供ではなく物品の供給に当たるため、SPC には該当しない。

IT システムの導入等に伴い業務手法に変化が生じたとしても、提供されるサービスの本質が維持されている限り、SPC の該当性は認められる。これに対し、譲渡前後で活動内容が根本的に異なる場合や、業務が複数の事業者に分断化されることで特定の活動として同定し得ない「契約の断片化 (fragmentation)」が生じている場合には、SPC の該当性は否定される<sup>18</sup>。

## 2. 適用範囲

### (1) 組織的適用範囲

TUPE は、営利目的であるか否かを問わず<sup>19</sup>、経済活動に従事する公的・私的事業体に適用される (3 条 4 項(a))。ただし、TUPE が適用されるのは、譲渡される事業がイギリス国内に所在する場合に限られる。また、組織の規模は問わないため、多数の被用者を擁する大規模組織であっても、被用者が 1 名のみの零細企業であっても、適用の対象となる。

もっとも、公的行政機関における行政上の再編や行政機能の移転は、TUPE の適用対象である「対象譲渡」を構成しない (3 条 5 項)。ただし、内閣府職員異動実務指針 (以下「COSOP」という。) は、公的行政機関における上記の移転についても、TUPE に準拠して行うべき旨を定めている。したがって、かかる移転は通常、TUPE 上の要件の適用を定める法定命令 (statutory order) によるか、または COSOP の適用および TUPE の遵守を内容とする合意書によって実施される<sup>20</sup>。

なお、対象譲渡は、複数の取引が連続して行われる場合にも成立し得る (3 条 6 項(a)) ため、孫請け等の場合にも適用される。また、有形資産の移転がない場合であっても、TUPE 上の対象譲渡は成立し得る (3 条 6 項(b))。さらに、準拠法が外国法である場合であっても、一定の要件を充たすときは TUPE が適用される (3 条 4 項(b))。

### (2) 人的適用範囲

TUPE による保護の対象は、雇用契約で労務を提供する「被用者」である (2 条 1 項)。このうち移転の対象となるのは、譲渡直前 (この文言については、後述するように判例が柔軟に解釈している) に当該事業または組織化された被用者集団に配属されていた被用者 (assigned employees) である (4 条 1 項・3 項)<sup>21</sup>。また、譲渡を理由として不当に解雇されていなければ雇用されていたはずの者も、一定の場合には保護の対象に含ま

<sup>18</sup> BIS, *Employment Rights on the Transfer of an Undertaking* (2014), pp.9-10.

<sup>19</sup> したがって、慈善団体にも適用される。

<sup>20</sup> Cabinet Office Statement of Practice: Staff Transfers in the Public Sector <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fassets.publishing.service.gov.uk%2Fmedia%2F5a7dd19ce5274a5eaea66857%2FCOSOP-revised-Dec-13.doc&wdOrigin=BROWSELINK> (2026 年 3 月 31 日閲覧)

<sup>21</sup> BIS, *supra* note 18, pp.15-16.

れる（4条3項、7条）。

実務上は、被用者が対象譲渡の直前に、譲渡対象となる業務または組織に「配属（assigned）」されていたか否かが争点となることが少なくない。この判断に当たっては、形式的な配置の状況ではなく、当該被用者と、その者が実際に従事していた業務・活動との実質的な関連性に着目すべきとされる。

もっとも、かかる判断は、被用者が譲渡対象業務に費やしていた時間の長さのみによって決せられるものではなく、職務内容や契約上の義務、特定の活動に従事していた経緯・理由等も総合的に考慮される<sup>22</sup>。例えば、事業全体に対する統括的責任を負う上級職の被用者については、特定の事業部門が業務時間の大半を占めていたとしても、当該部門に配属されていたとは評価されない場合がある<sup>23</sup>。また、被用者が譲渡対象部門において勤務していた場合であっても、それが欠員補充のための一時的な配置にすぎないときは、譲渡対象業務との実質的な関連性が否定されることもある（2条1項）<sup>24</sup>。

### 第3節 TUPE の効果

#### 1. 雇用契約の承継

##### （1）自動承継の原則

対象譲渡が行われた場合、譲渡対象となる被用者による異議申立てがない限り、当該被用者の雇用契約は終了しない。かかる雇用契約は、譲渡後も、当初から譲受人との間で締結されていたかのごとく、その効力を継続する（4条1項）。譲渡の時点において譲渡人が当該雇用契約に基づき有していた一切の権利、義務および責任は、当該契約に関連する作為・不作為を含め、TUPE の効力により譲受人に包括的に承継される（4条2項）。これにより、賃金その他の労働条件はもちろん、勤続年数も譲渡前の状態のまま維持される。

なお、承継の対象となる権利・義務の範囲は広く、個別の雇用契約上の条項はもとより、労働協約から個別の雇用契約に組み込まれた条項も含まれる。集团的労働関係の承継については「第4節」で後述する。

##### （2）被用者による異議申立（承継を望まない場合の法的取扱い）

もっとも、被用者は譲受人との雇用関係への移行に対し異議を申し立てることができる。この場合、当該雇用契約は譲渡人との関係において終了する。ただし、かかる契約の終了は、原則として解雇としては取り扱われず（4条7項・8項）、不公正解雇に基づく

<sup>22</sup> BIS, *supra* note 18, p.15; *Duncan Web Offset (Maidstone) Ltd v Cooper* [1995] IRLR 633 (EAT). See also David Cabrelli, *supra* note 4, pp.764-765.

<sup>23</sup> BIS, *supra* note 18, p.15; *Edinburgh Home-Link Partnership v City of Edinburgh Council* UKEATS/0061/11/BI (EAT, 10 July 2012)

<sup>24</sup> *Eddie Stobart Ltd v Moreman* [2012] IRLR 356 (EAT), *Abellio London Ltd v Musse* [2012] IRLR 360 (EAT) etc.

救済や退職金請求等の権利は生じないとされている。すなわち、異議申立てを行った被用者は自発的退職と同様に扱われ、補償を受けることなく雇用を失う可能性がある。また、異議申立てにより雇用契約の更改（novation）が生じるものではなく、被用者は単に承継を拒絶するにとどまる<sup>25</sup>。

ただ、事業主が TUPE の適用を回避する目的で被用者に異議申立てを誘導した場合等においては、異議申立ての真意および周辺事情に照らし、実質的には解雇と評価される余地がある。

また、対象譲渡またはその予定によって被用者の労働条件に実質的かつ重大な不利益変更が生じる場合には、被用者は異議申立てによって「解雇されたもの」とみなされ、不公正解雇の申立てを行うことができる（4 条 9 項）。この場合、被用者の雇用関係の終了は自発的退職ではなく譲渡人による解雇と評価され、被用者は譲渡人に対して不当解雇または不公正解雇に基づく救済を求めることができる。他方で、4 条 9 項に該当する解雇の結果として被用者が労務を提供しなかった予告期間について賃金を支払わなかったとしても、雇用主は不当解雇の損害賠償（予告期間中の賃金相当額）を支払う義務を負わない（4 条 10 項）<sup>26</sup>。

## 2. 労働条件変更への制限

### （1）対象譲渡を理由とする労働条件変更の原則禁止

また、対象譲渡を理由とする労働条件の不利益変更は原則として無効とする（4 条 4 項）。すなわち、労働条件の変更が、事業譲渡そのもの又はこれに関連する理由を主たる理由として行われた場合には、当該変更は、労働力の変更を伴う経済的・技術的又は組織的理由（いわゆる「ETO 理由」）に基づくものでない限り、法的効力を有しないものとされる。

実際の判断において、TUPE 規則 4 条(4)項における「唯一または主たる理由」を判断する際、真に問うべきは「使用者の心の中にあった理由（主観的な意図）」であるとされる<sup>27</sup>。

### （2）実質的かつ重大な不利益変更と 4 条 9 項に基づく解雇

対象譲渡により労働条件が実質的かつ重大に被用者に不利益な形で変更された場合に

<sup>25</sup> Case C-132/91 Katsikas v Konstantinidis and Others [1993] IRLR 179.

<sup>26</sup> これに対し、4 条 9 項で「解雇」としての救済を認めながら、同 10 項によって予告期間の賃金支払いを免除することは、この規定自体の実効性を損なうとの批判がなされている。David Cabrelli, *supra* note 4, p. 775.

<sup>27</sup> Smith v Trustees of Brooklands College UKEAT/0128/11/ZT (EAT, 5 September 2011). 同事案では、使用者の真の理由は譲渡そのものではなく「賃金体系の不均衡の是正」にあったとして、当該是正措置は事業譲渡とは無関係にいかなる時点においても実施され得た経営上の措置であると認定された。また、譲渡から変更の実施まで約 2 年 4 か月という相当の期間が経過していたことも、変更の理由が譲渡そのものではないこと（譲渡との因果関係の連鎖の切断）を裏付ける一事情として考慮された。

は、被用者は当該変更を受け入れる義務を負わず、雇用契約を終了させることができる。この場合、その契約終了は使用者による解雇として取り扱われ（4条9項）、被用者は譲渡人に対して不当解雇または不公正解雇に基づく救済を求めることができる。これは、コモン・ロー上のみなし解雇とは別個に、TUPEにより独自に認められた救済である。

「実質的かつ重大な不利益変更」の該当性は事案の状況に応じて個別に判断されるが、裁判例においては、テニユア（終身雇用権）を有するポストからそうでないポストへの変更<sup>28</sup>や、対象譲渡に伴う勤務地の変更による通勤負担の大幅な増加<sup>29</sup>がこれに該当するとされた。後者においては、何が「重大な不利益」にあたるかの判断に際し、家庭生活への影響など被用者の個人的事情も考慮されるべきことが示されている。

近年の裁判例においては、対象譲渡に伴う勤務地の変更により通勤時間が大幅に増加した事案につき、4条9項にいう実質的かつ重大な不利益変更該当すると認定され、解雇に関する責任が譲渡人に帰属すると判断された。また、被用者が移転前に異議を申し立てた場合には責任は譲渡人に、適時に異議を申し立てることなく規則4条9項を援用した場合には責任は譲受人に帰属するという、責任の所在に関する基準も示されている<sup>30</sup>。

### （3）2025 年雇用法改正と考えられる影響

イギリスでは、使用者が提案する契約条件の変更に被用者が同意しない場合、使用者が当該被用者を解雇した上で再雇用を申し出る、または同一もしくは実質的に同一の職務に別の被用者を雇用することにより、当該変更を実現する手法が用いられてきた。このような手法は「解雇と再雇用（fire and rehire）」と呼ばれており、労働者保護の観点から強い懸念が示されてきた<sup>31</sup>。

こうした慣行に対し、2025 年雇用法（Employment Rights Act 2025）は包括的な規制を設け、2026 年 10 月からの施行を予定している。同法の下では、賃金、労働時間、シフト、年金、時間外労働、休暇といった「制限された労働条件」の変更に被用者が同意しないことを理由とする解雇は、自動的不公正解雇と位置付けられる。また、①これらの変更を包含する柔軟性条項を導入しようとする場合、②変更後の労働条件で同一の職務を行う他の者を雇用しようとする場合、③派遣労働者その他の非雇用労働者によって当該被用者を置き換えようとする場合についても、解雇は同様に自動的不公正解雇とさ

<sup>28</sup> University of Oxford v Humphreys [2000] IRLR 183 (CA).

<sup>29</sup> Tapere v South London and Maudsley NHS Trust [2009] IRLR 972 (EAT); Abellio London Ltd v Musse [2012] IRLR 360 (EAT) など。

<sup>30</sup> London United Busways Ltd v De Marchi and Abellio London Ltd [2024] (Case No: EA-2021-000718-NK) (EAT).

<sup>31</sup> Department for Business & Trade, Factsheet: Fire and Rehire, <<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/67e2dbb56e54ea5b2b8ee276/fire-and-rehire.pdf>>. (2026 年 3 月 31 日閲覧)。

れる。

ただし、使用者が事業を継続企業として維持する能力に重大な影響を及ぼす財務上の困難を解消または大幅に軽減するために行動しており、かつ当該労働条件変更の必要性を合理的に回避することができなかった場合には、例外的に解雇が正当化され得る。また、軽微な変更や被用者に実質的な不利益を与えない変更は規制の対象外とされる。

TUPE は従来から、対象譲渡を理由とする労働条件の不利益変更を原則として無効とすることにより、「解雇と再雇用」の利用に一定の制約を課してきた。もっとも、譲渡後一定期間を経て行われた労働条件変更について、その変更がなお対象譲渡を理由とするものであることの立証は容易でなく、また規則 4 条 9 項に基づくみなし解雇による救済も、変更が「実質的かつ重大な不利益」をもたらす場合に限られている。2025 年雇用権法による規制強化は、TUPE の形式的枠組みを変更するものではないが、対象譲渡の前後において実務上用いられてきた「解雇と再雇用」による条件変更および条件統一 (harmonisation of terms) の手法を制約する効果を有するものと考えられる。

### 3. 解雇からの保護

#### (1) 対象譲渡を理由とする解雇の原則的禁止（自動的不公正解雇）

TUPE が適用される「対象譲渡」が行われる場合であっても、通常の不公正解雇法理および剰員整理 (redundancy) に関するルールは適用される。これに加えて、TUPE は、対象譲渡に関連して行われた解雇について、特別の保護規定を設けている。

すなわち、対象譲渡が「解雇の唯一又は主たる理由」である場合、その解雇は自動的に不公正解雇となる（7 条 1 項）。この解雇禁止の原則は、譲渡人と譲受人のいずれにも適用される。

さらに、2014 年改正以降は、「対象譲渡そのもの」を直接の理由とする解雇に限らず、従来「対象譲渡と関連する理由」と整理されてきた場合であっても、事案の具体的状況に照らし、対象譲渡が解雇の主たる理由であると評価され得ることが明確化されている。

#### (2) 例外：ETO 理由による解雇

##### a. ETO 理由とは

もっとも、対象譲渡が行われた場合であっても、一定の場合には解雇が自動的に不公正なものとはならない。すなわち、解雇の唯一または主たる理由が、「経済的・技術的又は組織的理由」(economic, technical or organisational reasons、以下「ETO 理由」という) であり、かつ「労働力の変更」を伴う場合である（7 条 2 項・3 項。なお、この場合も剰員整理または「その他の実質的理由」による解雇として、通常の公正性審査には服する。）。ここでいう「労働力の変更」には、人員数の変更のみならず、職務内容や勤務地の変更も含まれると解されている。前述の通り（「第 1 節」2 (3) 参照）、2014 年改正に

より、この「勤務地の変更」が労働力の変更に含まれることが明示され、拠点の統合に伴う解雇が ETO 理由として認められやすくなった。一方で、単に労働条件を統一して管理を容易にするといった「条件統一 (harmonisation)」の目的は、人員数や職務内容の変化を伴わない限り、ETO 理由には該当しない<sup>32</sup>。

#### b. 法的効果

ETO 理由の存在については、解雇を行った使用者がその立証責任を負う。使用者が、当該解雇が ETO 理由に基づくものであることを立証できた場合には、その解雇は自動的不公正解雇には該当しない。この場合、当該解雇は 1996 年雇用権法上の「剰員整理」または「その他相当な理由 (SOSR)」に基づくものとみなされる。もっとも、ETO 理由が認められる場合であっても、それだけで解雇が直ちに適法となるわけではない。解雇の合理性および手続的公正については引き続き審査が必要であり、解雇の適法性は、通常の不公正解雇法理に基づく「公正さ」の判断へと移行して判断される。

### (3) 剰員整理 (redundancy) との関係

実務上は、企業組織再編の前後に剰員整理が行われる例は少なくない。ただし、対象譲渡前に行われる剰員整理が適法と評価されるのは、当該解雇が事業譲渡自体とは無関係な、真の余剰人員理由に基づく場合に限られる。例えば、譲渡人による事業の単独での廃止や、事業譲渡とは独立した組織再編に起因する人員削減がこれに該当する。これに対し、譲渡人が事業譲渡を理由として、あるいは単に譲受人が「整理された」人員構成を望んでいることを理由として被用者を解雇した場合には、たとえ事業譲渡前に行われた解雇であっても、原則として TUPE の下で自動的不公正解雇に該当する(7条1項)<sup>33</sup>。

一方、対象譲渡後であっても、一定の場合には剰員整理が認められる余地がある。例えば、申立人は病院に義肢装具を供給する企業に技術者として雇用されていたところ、別の供給業者が、技術者数を 13 名から 12 名に削減して人件費を抑えることを条件として供給契約を落札した事案がある<sup>34</sup>。この対象譲渡後、新たな雇用主は人員削減の対象者選定を行い、申立人が余剰人員として解雇された。控訴院は、契約が譲受人に付与された条件自体が労働力規模の縮小を前提としていた点に着目し、当該解雇は対象譲渡それ自体を理由とするものではなく、ETO 理由に基づく解雇であると判断した。すなわち、技術者を 1 名削減する必要性は、仮に前雇用主が同様の条件で契約を獲得していた場合であっても生じていたと認められた。そのため、対象譲渡は結果として技術者サービス需要の減少と結び付いていたものの、人員削減の直接的な原因ないし理由は対象譲渡そ

<sup>32</sup> Delabole Slate Ltd v Berriman [1985] IRLR 305 (CA).

<sup>33</sup> Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd [1989] IRLR 161 (HL). 詳細は後述(4) a 参照。

<sup>34</sup> Whitehouse v Chas A Blatchford & Sons Ltd [1999] IRLR 492 (CA).

のものではなかったと評価されたのである。

これに対し、解雇の理由が事業譲渡それ自体にある場合、例えば「事業を買収した直後であり、重複する役職を削減したい」といった事情のみに基づく場合には、被用者数の全体的な削減や業務機能の大幅な再編などの ETO 理由が存在しない限り、通常は自動的不公正解雇と評価される(7条1項・2項・3項)。他方、真の余剰人員状況が存在し、かつ、情報提供・協議、公正な選定、適切な補償措置といった通常の剰員整理手続が適切に履行されている場合には、事業譲渡後の剰員整理も適法と評価され得る。この場合、事業譲渡後に生じた人員整理およびこれに基づく解雇に関する責任は、原則として譲受人が負う(4条1項・2項)。

#### (4) 具体的な判断

以上のとおり、TUPE の下では、事業譲渡が解雇の唯一又は主たる理由である場合、当該解雇は自動的不公正解雇に該当し得る。このため、実務上は、解雇理由として「対象譲渡」を明示的に掲げることは一般に回避される傾向にある。その結果、対象譲渡を理由とする解雇や、対象譲渡に関連して実際にどの程度の解雇が行われているのかについては、統計上、明確に把握することが困難である。以下では、この点に関して、裁判例においてどのような論点が問題とされているのかについて、その一部を取り上げる。

##### a. 「対象譲渡を理由とする解雇」該当性に関する目的論的・実質的判断の確立

EU 法および TUPE の趣旨に基づき、対象譲渡を理由とする解雇の該当性については、形式的な解雇時期よりも実態を重視する「目的論的解釈」が採用されている。この法理を確立したのが、*Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd* 事件である<sup>35</sup>。

本件では、譲渡人の管財人が事業売却の約 1 時間前に 12 名の被用者を解雇した。譲受人会社は、被用者が譲渡の「直前に」雇用されていなかったことを理由に TUPE の適用(雇用承継および債務負担)を拒んだが、貴族院はこれを認めなかった。貴族院は、事業譲渡指令および TUPE の保護目的を重視し、「譲渡の直前に雇用されていた者」という表現には、譲渡に関連する理由による不当解雇がなければ「雇用されていたであろう者(would have been so employed)」をも包含すると解釈した。すなわち、譲渡直前に人為的な解雇を行っても、譲渡人と譲受人は被用者や関連債務の承継を回避することはできない。本判決により、TUPE が形式ではなく実質に着目し、保護的に解釈されるべきことが確立された。

<sup>35</sup> *Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd* [1989] IRLR 161 (HL). 本判決の位置づけおよび意義については、長谷川・前掲注 6) 67-68 頁を参照。

## b. 「対象譲渡に関連する」解雇をめぐる判断

対象譲渡の前後に行われた解雇が、どの範囲で「対象譲渡に関連する」と評価され、自動的不公正解雇に該当するかについては、判例上も重要な争点となっている。**Spaceright Europe Ltd v Baillavoine** 事件<sup>36</sup>は、事業の売却価値を高める目的で、管財人が事業譲渡前に行った解雇が、その後に実施された TUPE 上の対象譲渡と「関連する」解雇に当たかが争われた事案である。控訴院は、雇用審判所および雇用控訴審判所の判断を支持し、申立人に対する解雇は、ETO 理由に基づくものではなく、対象譲渡に関連する理由による解雇であると認定した。その結果、当該解雇は TUPE の下で自動的不公正解雇に該当し、不公正解雇に関する責任は、破産状態にあった譲渡人（管財人管理下）から譲受人に移転すると判断された。

本判決において特に注目されるのは、「対象譲渡に関連して」という要件が広く解釈された点である。すなわち、解雇時点において特定の買い手が確定していなかったとしても、事業を継続企業として売却する目的で、事業価値を高めるために経営陣（CEO）を解任したという事情のみで、対象譲渡との関連性が肯定され得る。また、譲受人側が主張した事業継続上の必要性に基づく ETO 理由についても、裁判所は、当該解任が継続事業における労働力再編ではなく、対象譲渡そのもの（[事業の売却]）を促進するための措置であったとして、これを否定した。

## c. ETO 理由をめぐる判断

### c-1 ETO 理由の限定解釈

裁判例は ETO 理由（経済的・技術的・組織的理由）の適用範囲を厳格に限定して解釈してきた。すなわち、単なる経営上の合理性や効率化のみでは足りず、人員数、職務内容、配置等の変更といった「労働力の変更（changes in the workforce）」を伴うことが必要とされる<sup>37</sup>。

### c-2 対象譲渡を口実とした特定被用者の排除

この点を具体的に示す裁判例として、対象譲渡を口実として特定の被用者を排除した解雇が、自動的不公正解雇と判断された事案がある<sup>38</sup>。本件では、経営難に陥った酒類卸売業者が譲渡される過程で、上司との関係が悪かった申立人のみが譲渡対象から除外され、譲渡直前に解雇された。形式上は事業停止等が理由とされたが、実質的には、譲渡先が当該被用者の受入れを望まなかったことが解雇の背景にあった。

雇用審判所は、当該解雇が対象譲渡に起因するものであると認定し、雇用控訴審判所

<sup>36</sup> *Spaceright Europe Limited v Baillavoine & Anor* [2012] IRLR 111(CA).

<sup>37</sup> *Delabole Slate Ltd v Berriman* [1985] IRLR 305 (CA).

<sup>38</sup> *Hare Wines Ltd v Kaur & Anor* [2019] IRLR 555 (CA).

および控訴院もこれを支持した。控訴院は、①虚偽の解雇理由が提示されていた点、②解雇が対象譲渡と時間的に極めて近接していた点、③従前から上司との不和があったにもかかわらず、譲渡先の要請があるまで解雇が行われなかった点を総合考慮し、解雇の唯一又は主たる理由は対象譲渡にあったと判断した。あわせて、「個人的理由」は、不公正解雇法および TUPE のいずれにおいても、独立した正当解雇理由とは認められないことが明確にされた。

本判決は、使用者が対象譲渡とは無関係な解雇理由を主観的に主張していたとしても、対象譲渡が解雇の唯一又は主たる理由である限り、ETO 理由が立証されなければ自動的不公正解雇となることを再確認した点に意義がある。

### c-3 譲渡人による譲受人の事情に依拠した解雇

さらに裁判例は、ETO 理由は、解雇を行う使用者自身の将来の事業運営に関係していなければならないとの原則を明確にしている。この点を示すのが *Hynd v Armstrong and others* 事件<sup>39</sup>である。同事件では、譲渡人が事業譲渡前に被用者を余剰人員として解雇するにあたり、譲受人側における被用者需要の減少を根拠としていた。しかし、上訴審は、ETO 理由の判断において考慮すべきは、解雇を行う使用者自身の労働力需要に限られるとし、譲受人側で被用者が過剰となるか否かを考慮することは許されないと判示した。その結果、本件解雇は、事業譲渡又はこれに関連する理由によるものであり、譲渡人自身の ETO 理由に基づくものではないとして、自動的不公正解雇に該当すると判断された。

本判決の意義は、譲渡人が譲渡前の解雇を正当化するために、実質的には譲受人に帰属すべき ETO 理由（移転後に初めて生じる人員削減や組織変更）に依拠することはできないことを明確にした点にある。解雇理由が譲受人側の移転後の事業上の必要性にとどまる場合、譲渡前に行われた解雇は、通常、自動的不公正解雇と評価され、その責任は原則として譲渡人に帰属する。

### c-4 ETO 理由の立証責任の厳格化

近時の裁判例においては、使用者が ETO 理由を主張する場合、訴訟初期段階から具体的かつ一貫した証拠を提出することが求められる傾向が見られる。

たとえば、*Lewis v Dow Silicones UK Limited* 事件<sup>40</sup>は、TUPE が適用される SPC（買収後の内製化によるサービス提供主体の変更）後に、使用者がシフト体制や時間外手当等の労働条件を変更し、被用者が「実質的かつ重大な不利益変更」を理由に退職した事案である。被用者は、当該退職が TUPE4 条 9 項に基づくみなし解雇に当たるとして救

<sup>39</sup> *Hynd v Armstrong and others* [2007] IRLR 338 (CSIH).

<sup>40</sup> *Gary Lewis v Dow Silicones UK Limited* [2024] (Case No: EA-2022-000743-NLD) (EAT).

済を求めた。雇用控訴審判所（EAT）は、次の点を明確にした。第一に、対象譲渡が労働条件の不利益変更の契機となっている場合には、当該譲渡が解雇又は退職の唯一又は主たる理由であると推認し得るとした。第二に、譲渡とは無関係な ETO 理由が存在することについては、使用者が具体的かつ説得的に立証する責任を負うとし、抽象的又は後付け的な主張は認められないとした。第三に、差戻後の雇用審判所が、当初の審理では主張されていなかった解雇理由を使用者に新たに主張させた上で、ETO 抗弁の成立を認めた点は、TUPE の解釈を誤ると判示した。EAT は、解雇理由の立証責任が使用者にある以上、譲渡を主要理由とする推認を覆すに足る立証がなされない限り、解雇は対象譲渡に起因するものと評価されるべきであるとした。その結果、EAT は、被用者の退職を対象譲渡に起因する自動的不公正解雇と評価した。もっとも、判決は、安全衛生上の問題への対応など、譲渡とは独立した ETO 理由が適切に立証される場合には、例外的に条件変更や解雇が正当化され得ることも併せて示している。

## 第4節 集团的労働関係

### 1. 対象譲渡が労働組合の承認に及ぼす影響

#### （1）背景—イギリスにおける労働組合の承継制度

イギリスにおける労働組合の承認は、任意承認又は法定承認のいずれかの方式によって行われる。任意承認とは、雇用主と独立労働組合が直接交渉し、交渉単位及び交渉事項（通常は賃金、労働時間、休暇等）について合意する方式である。これに対し、法定承認制度では、雇用主が承認を拒否した場合に、労働組合が中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee : CAC）に申請し、法定の要件を満たすと認められれば、承認が付与される。

もっとも、2026 年 4 月以降は、2025 年雇用権法の施行により、労働組合承認に必要とされていた「過半数の支持」要件が廃止されるなど、法定承認の要件が簡素化されており、今後、労働組合承認が成立する場面は拡大すると見込まれる。

#### （2）労働組合承認の承継

労働組合の承認に関しては、対象譲渡後においても、移転された被用者又は資源の集団が、譲受人の事業の他の部分とは区別される独立した組織単位として存続する場合には、譲渡前に譲渡人が当該被用者について承認していた労働組合の承認は、原則として譲受人にも承継される。すなわち、当該労働組合は、譲渡人の下で認められていたのと同じ範囲で、譲受人の下でも承認されたものとみなされる。もっとも、労働組合の承認に関する合意については、譲渡後に変更又は解除することが可能である（6 条）。

## 2. 労働協約への影響

### (1) 背景—労働協約の法的効力

イギリスにおいては、労働組合と使用者との間で締結される労働協約について、原則として法的拘束力を有しないものとして扱うという伝統的な考え方が採用されている。この原則は、1992 年労働組合・労使関係（統合）法（Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992）第 179 条に明示されており、労働協約は、当事者が明示的に法的拘束力を付与する意思を示さない限り、裁判上強制執行可能な契約とはならない。このような制度設計の背景には、労働協約を法的に厳格な契約としてではなく、労使関係の自主性と柔軟性を重視した規範的合意（いわゆる「紳士協定」）として位置付ける発想がある。労働条件の具体的な権利義務については、労働協約そのものではなく、個別労働契約への組み込みを通じて法的効力を持たせるという構造が基本とされてきた<sup>41</sup>。

もっとも、同法第 180 条はこの原則に対する例外を定めており、労働協約において法的拘束力を有する旨が明示されている場合には、当該協約は契約として法的効力を持つことが認められる。ただし、実務上は、労働協約に法的拘束力を明示的に付与する例は多くなく、多くの労働協約は法的拘束力のない合意として位置づけられている。

### (2) 労働協約の承継

対象譲渡の時点において、譲渡人が承認している労働組合との間で労働協約が締結されており、かつ、その協約が譲渡後も雇用契約が存続する被用者に適用されている場合には、当該労働協約は、譲渡後も当該被用者との関係において効力を維持する。この場合、労働協約は、譲受人が当該労働組合と締結したものとして取り扱われ、譲渡前に当該協約に基づき行われた行為や措置、または当該協約に関して発せられた命令についても、譲受人に帰属するものとされる（5 条）。

もっとも、(1) で述べた通り、労働協約の法的拘束力の有無については、なお 1992 年労働組合・労使関係（統合）法の枠組みに委ねられており、労働協約が当然に契約として強制執行可能となるわけではない（5 条（a）号）。すなわち、労働協約は原則として非拘束的な合意として位置付けられ、その内容が個別労働契約に組み込まれている限度において、又は法的拘束力を付与する旨の明示がある場合に限り、法的効力を有する。

## 3. 労働協約より組み込まれる労働条件への影響

### (1) 労働協約から組み込まれた労働条件の変更に関する特則（1 年経過後の例外）

第 3 節 2（1）で述べた通り、対象譲渡を理由とする労働条件の不利益変更は原則として禁止される。この点、対象譲渡に伴い承継される労働契約のうち、労働協約から組

<sup>41</sup> Zoe Adams et al., *supra* note 7, p. 246.

み込まれた条項については、一定の条件の下で、譲渡後に変更することが認められている。具体的には、当該変更が事業譲渡の日から1年を経過しており、かつ、変更後の労働契約上の権利義務を全体として評価した場合に、被用者にとって不利にならないことが要件とされる。この場合、変更が個々の条項について不利益な内容を含んでいたとしても、賃金、労働時間、休暇その他の労働条件を総合的に考慮した結果、全体として被用者の地位が低下していなければ、当該変更は許容される（4条5B項）。

このような規制は、対象譲渡直後における一方的な労働条件の切下げを防止しつつ、一定期間経過後には、譲受人が自らの事業運営に即した労働条件へ調整する余地を認めることにより、被用者に対する保護と事業運営上の柔軟性との均衡を図ることを目的としている。

## （2）いわゆる「動的条項」への影響

対象譲渡に伴い、譲渡される労働契約の中には、賃金や労働時間などの労働条件について、その都度の合意に基づき改訂される労働協約の内容を個別雇用契約に自動的に取り込む条項、いわゆる「動的条項（Dynamic clauses）」が含まれていることがある。このような条項が存在する場合、譲渡後に新たに締結又は改訂される労働協約の内容まで、譲受人が自動的に拘束されるのかが問題となる<sup>42</sup>。

この点について TUPE は、譲受人が関与していない団体交渉の結果まで当然に承継させることは相当でない、との考え方を明確にしている。すなわち、対象譲渡後に合意された労働協約の規定であって、かつ、譲受人が当該団体交渉に参加していない場合には、その規定に関する権利義務は譲受人には移転しない（4A条）。その結果、譲渡後の労働契約は、譲渡時点で既に存在していた労働協約の内容のみを組み込んだものとして効力を有し、譲渡後に新たに合意された労働協約の変更部分は含まれないと整理される<sup>43</sup>。

## 第5節 その他の法制

### 1. 情報提供・協議義務

対象譲渡に際して、譲渡人および譲受人は、譲渡又はこれに関連する措置によって影

<sup>42</sup> *Whent v T Cartledge Ltd* [1997] IRLR 153 (EAT). 本件において雇用控訴審判所は、個別の雇用契約に「労働組合との間で随時交渉・合意される労働条件に従う」旨の条項が含まれる場合、譲受人は譲渡後に譲受人が参加していない交渉によってなされた協約改訂にも拘束されると判断し、いわゆる動的アプローチを支持した。しかし、その後欧州司法裁判所は譲受人が参加していない団体交渉の結果に無制限に拘束されることは欧州基本権憲章が保障する事業を営む自由を侵害するとして、動的アプローチを否定した（注43参照）。これを受け、イギリスでは静的アプローチが確立され、動的アプローチは TUPE4A条によって明示的に否定されている。

<sup>43</sup> この規制は、2014年改正により新たに導入されたものである。その背景として、欧州司法裁判所が、C-499/04 *Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG* [2006] IRLR 400 事件及び C-426/11 *Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd* [2013] IRLR 744 事件において、動的条項が取得権利指令の趣旨と必ずしも整合しないこと、および譲受人は自ら影響力を行使し得ない団体交渉の結果にまで拘束されるべきではないことを明確に示していた点が挙げられる。

響を受け得る被用者について、情報提供義務および協議義務を負う。これらの義務は、個々の被用者に直接履行されるのではなく、原則として被用者の「適切な代表者」を通じて行われる。

被用者の適切な代表者とは、まず、当該被用者について独立労働組合が承認されている場合には、その労働組合の代表者を指す。使用者は、組合が承認されている被用者については、当該組合を通じて情報提供および協議を行うことが求められ、別途代表者を選出する必要はない（13条3項(a)）。これに対し、独立労働組合が承認されていない場合には、被用者代表を任命・選出することになる。（13条3項(b)）。

このような被用者の適切な代表者を通じて、譲渡人は、協議が可能となる十分前に、譲渡の事実・時期・理由、譲渡が被用者に及ぼす法的・経済的・社会的影響、ならびに譲渡人自身が講じる予定の措置について情報提供を行う義務を負う（13条2項(a)～(c)）。また、譲渡人は、譲受人の下で被用者となる者について、譲受人が講じることを予定している措置の内容についても、把握している限り説明しなければならない（13条2項(d)）。

一方、譲受人も、譲渡後に自らの被用者となる者や、既存の自社被用者のうち、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る者について、使用者として独立した情報提供義務を負い、自らが予定している措置について、被用者の適切な代表者に説明を行う必要がある（13条2項）。さらに、譲受人は、譲渡人が上記の情報提供義務を履行できるよう、譲渡に関連して予定している措置について、適切な時期に必要な情報を譲渡人に提供しなければならない（13条4項）。

加えて、譲渡人・譲受人のいずれについても、対象譲渡に関連して被用者に影響を及ぼす措置を講じる予定がある場合には、当該措置について合意を得ることを目的として、適切な代表者との協議を行う義務が生じる（13条6項）。この協議においては、代表者から示された意見を誠実に検討し、それに対して回答を行い、意見を退ける場合には理由を示さなければならず、形式的にとどまらない実質的な協議が求められる（13条7項）。

第1節2（4）で述べた通り、2024年7月に施行された新ルールにより、一部の中小企業に対し、情報提供・協議義務の運用が簡素化されることになった。具体的には、①被用者が50人未満である場合や移転する被用者が10人未満である場合、②被用者側に適切な代表者が存在せず、③使用者も代表者選出のための手続を求めている場合に、使用者は、被用者に直接情報提供し、協議を行うことができる（13A条）。それ以外の場合は、従前通り、被用者代表を選出するための選挙を実施しなければならない<sup>44</sup>。

<sup>44</sup> 2024年改正の概要については、UK Government, "Transfers, takeovers and TUPE: consulting and informing" <<https://www.gov.uk/transfers-takeovers/consulting-and-informing>>（2026年3月31日閲覧）も参照。

## 2. 被用者責任情報（employee liability information）の通知義務

譲渡人が譲受人に対し、譲渡対象被用者の身元・年齢・雇用条件・懲戒・苦情・訴訟リスク等の被用者責任情報を一定期間前までに提供しなければならない（11条）。その期限は2014年改正で譲渡の少なくとも28日前に延長されている。譲渡人はこの義務に違反した場合、譲受人は対象譲渡日から3か月以内に雇用審判所に申し立てることができる（12条1項、2A項）。雇用審判所が申立てに理由があると認めた場合には、義務違反の宣言と補償金の支払いを命ずることができる（同条3項）。

## 第6節 倒産と TUPE<sup>45</sup>

### 1. 8条・9条の特則

TUPE は、倒産企業の救済（レスキュー文化）を促進するため、倒産手続きの目的に応じて保護の内容を二段階に分けて規定している。

#### （1）清算目的の手続き（8条7項）

譲渡人の資産の清算を目的として開始され、倒産管財人の監督下に置かれる手続（強制清算や個人破産など）においては、雇用契約の自動承継（4条）および譲渡関連解雇の保護（7条）は適用されない。この場合、被用者は譲渡人のもとで解雇されたものとして扱われる。

#### （2）再建目的の手続き（8条1項～6項「所定倒産手続」）

資産の清算を目的とせず、事業の継続を目指す手続（会社更生（Administration）、和議（CVA）、浮動担保財産管理など）は「所定倒産手続（relevant insolvency proceedings）」と呼ばれる。この場合、TUPE の4条および7条は原則通り適用されるが、譲受人の負担を軽減し買収を容易にするための特則が設けられている。

#### （3）労働条件の変更に関する緩和（9条）

通常の対象譲渡では不利益変更は原則無効である（4条4項）が、所定倒産手続下では、「企業の生き残り」による「雇用機会の確保」を目的とする場合に限り、被用者の「適切な代表者」（労働組合または選出された被用者代表）との合意による「許容される変更（permitted variation）」が認められている。

## 2. プレパック（pre-pack）による譲渡

プレパックとは、再生企業・主たる債権者およびスポンサーがあらかじめ合意し、管

<sup>45</sup> 本報告書は、倒産と TUPE の関係については概略の紹介にとどめる。詳細については、小宮・前掲注5参照。

財人が任命される直前に譲渡の合意を完了させた上で、任命とほぼ同時に譲渡を実行する手法である<sup>46</sup>。判例では、プレパックであっても、会社更生手続きは、8条7項の適用除外には当たらず、8条1項～6項の「所定倒産手続」に該当すると判示されている<sup>47</sup>。したがって、プレパックによる譲渡であっても、被用者の雇用契約は原則として譲受人に自動承継される。

### 3. 国家保険基金（National Insurance Fund: NIF）による補填

「所定倒産手続」下での譲渡において、譲受人の負担を軽減しつつ労働者の権利を保護するため、特定の未払債務を国が肩代わりする仕組みが導入されている。

譲渡人が被用者に対して負っている特定の債務（未払賃金（最大8週分）、解雇予告手当、有給休暇手当、不公正解雇の基礎裁定額など）のうち、法定の上限額（週給上限額など）までの部分は、国家保険基金から支払われる（8条3項～5項）。

これらの国が支払うべき債務については、4条の規定にかかわらず、譲受人には承継されない。ただし、法定上限を超える部分の債務については、原則通り譲受人が責任を負うことになる。

また、8条3項に基づき、被用者の雇用が譲受人に承継され実際には終了していない場合であっても、これらの金銭債務の請求に関しては「譲渡日を雇用終了日」とみなすことで、被用者は国に対して立替払いの請求を行うことが可能となっている。

---

<sup>46</sup> 日本では、プレパッケージ型事業再生（M&A）と呼ばれることが多い。

<sup>47</sup> Key2Law (Surrey) LLP v De'Antiquis [2012] IRLR 212 (CA).