

第IV部 まとめ

第15章 調査結果のまとめ

1. はじめに

第15章では、会社分割、事業譲渡、合併それぞれについて、企業調査、労働組合調査結果の主な点を整理する。

第15-1表および第15-2表は、表頭に会社分割、事業譲渡、合併の別を、表側に調査項目を取って、調査結果を整理したものである。組織再編の種類間の項目を合わせるため、前章までの記述順と表の項目順が一部異なっている。

2. 会社分割

2.1 企業調査【第15-1表】

(1) 会社分割の概要について

過去3年間に会社分割を経験した企業は21社であった。

会社分割の目的は、「グループ内の組織再編」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」が多かった。また、会社分割の目的が「果たされた」又は「概ね果たされた」と回答した企業が6～9割あった。

会社分割の形態は、分割会社、承継会社等とともに、新設分割の「事業単位の分割」、吸収分割の「事業単位の分割」が多かった。

承継会社等との関係は、分割会社、承継会社等とともに、「以前から存続するグループ内の企業」、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が多い。また、分割会社でから見た承継会社等の属性は、従業員規模、知名度、経営状態については「小さい・低い・悪い」、労働条件は「ほぼ同じ」が多い。承継会社等から見た分割会社の属性は、従業員規模、経営状態は「小さい・悪い」、知名度は「高い」、「労働条件」は「ほぼ同じ」が多い。さらに、承継会社等は、存続しているところが多く、経常利益は会社分割後に「改善」あるいは「向上」しているところが多い。

(2) 労働者の移籍について

会社分割に伴い移籍の対象となった労働者は、「承継される事業に「主として従事」していた労働者」が多く、承継会社等に移籍してきた労働者数の平均は約130人である。

移籍の対象となった労働者との協議や通知は、「対象者個々との個別協議をした」という回答が多かった。協議した事項は、「労働者の労働契約の承継の有無」、「会社分割後の労働条件について」、「会社分割後に労働者が勤務することになる会社の概要」などである。労働者の移籍の方法は、「会社法及び労働契約承継法による移籍」と「いわゆる転籍合意方式」がほ

ば同数であった。

移籍した労働者の労働条件の変化を見ると、賃金については、分割会社のほとんどが「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」であった。承継会社等では、会社分割直後、現在ともに「会社分割前と同等の賃金額」が多いが、現在は「賃金額は増加した」という回答が増えている。退職金制度については「分割会社での退職金を精算せず、分割会社の退職金制度を適用」、「分割会社での退職金を精算せず、分割会社での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が多い。年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利については、「労働者の権利が全て承継された」が多い。承継会社等では、「承継会社の労働条件に合わせるために会社分割前の労働条件が変更された」という回答が会社分割直後に比べて増加している。労働協約の承継については、分割会社、承継会社等ともに「労働協約の規範的部分が承継された」が多い。なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金は全てのケースで支払われていない。

会社分割に伴う退職者数の平均は、分割会社で5人、承継会社等で約28人、退職理由は分割会社、承継会社等とも「自己都合離職」が多い。

(3) 労働組合等との協議

労働組合等との協議については、「労働組合等と事前に協議した」という回答が3割あった。協議の時期は、「約1か月前」、「2か月より前」が多い。労働組合と協議した事項は、「会社分割をする背景及び理由」、「会社分割後の労働者の労働条件」、「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」が多い。

2.2 労働組合調査【第15-2表】

(1) 会社分割の概要

会社分割を経験した労働組合は、分割会社で29組合、承継会社で20組合、設立会社で11組合であった。会社分割によって組合活動に対して「マイナスの影響」があったと評価している組合が9組合(20.5%)、「プラスの影響」があったと評価している組合が5組合(11.4%)あった。

会社分割の目的については、「グループ内の組織再編のため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が多く、企業も労働組合も同じ傾向である。

分割の形態は、新設分割、吸収分割とも「事業単位の分割」が多い。

承継会社又は設立会社に関する情報収集は、「承継会社等の労働組合から、情報収集を行った」という回答が多いが、「承継会社等に労働組合が無かった」というケースもある。

承継会社・分割会社等との関係は、「以前から存続するグループ内企業」、「当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が多い。また、承継会社・分割会社等は存続しているケースが多い。承継会社等の経常利益は、会社分割後に改善・向上しているところが多い。

なお、設立会社の労働組合の組織は、「分割会社の労働組合とは別の単位組合を設立した」、「分割会社の組合の下部組織（支部、分会等）とした」が同数であった。

（2）会社との協議

会社分割に関する協議等については、「会社と事前に協議した」、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」というところが多い。協議の時期は、「2か月より前」、「約1か月前」が多い。

（3）組合員の移籍

移籍の対象となった組合員数の平均は約600人で、承継会社等で移籍した労働者数の平均は約1,800人である。分割会社では「承継される事業に「主として従事」していた組合員」、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」、承継会社等では「承継される事業に「主として従事」していた労働者」、「承継される事業に「従として従事」していた労働者」が多い。組合員の移籍の方法は、分割会社、承継会社等ともに「会社法及び労働契約承継法による移籍」の方が「いわゆる転籍合意方式」より多かった。

また、組合員との協議や通知の実施状況は、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」、「従として従事」していた組合員」とともに「労働組合が対象者を代理して協議した」が多かったが、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」については「対象者個々との個別協議があった」が多い。

協議した事項は、「会社分割後の労働者の労働条件について」、「労働者の労働契約の承継の有無」、「会社分割後に労働者が勤務することになる会社の概要」、「会社分割後に労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等」などであった。

移籍した組合員の労働条件の変化を見ると、賃金については、分割会社では「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が多く、承継会社等では、分割直後、現在とも「会社分割前と同等の賃金額」が多い。退職金制度については、分割会社では「分割会社での退職金を精算せず、分割会社の退職金制度を適用」、「分割会社での退職金を精算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等の勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が多い。退職金水準は「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が多い。さらに、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については、分割会社では「組合員の権利が全て承継された」が多く、承継会社等では、会社分割直後、現在とも「会社分割前の労働条件が維持された」が多い。労働協約の承継については、分割会社、承継会社等ともに「労働協約の規範的部分が承継された」、「労働協約の債務的部分が承継された」という回答が多かった。

なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金は「支払われなかった」組合が7割であった。

会社分割に伴い退職した組合員がいたと回答した組合は、分割会社で7組合（35.0%）、退職した組合員数の平均は5人弱、承継会社等で8組合（53.3%）、退職した組合員数の平均は

約 28 人で、退職の種類はいずれも「自己都合離職」であった。

(4) 会社分割の評価

組織再編の情報提供、労使協議のプロセスに関して、「労働協約の承継に関する事項」、「承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準」、「情報提供や協議のプロセス全般」については満足とする回答比率が高いものの、「情報提供や協議のプロセス全般」、「労使間の労働関係上の問題を解決するための手続」については、納得できない・不満の回答比率が高い。

3. 事業譲渡

3.1 企業調査【第 15-1 表】

(1) 事業譲渡の概要

事業譲渡を経験した企業は、譲渡企業で 44 社、譲受企業で 92 社であった。

事業譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が多く、目的の達成度は高い。

譲渡企業と譲受企業との関係は、「グループ外の企業」、「以前から存在するグループ内の企業」が多い。

譲渡会社と譲受会社を比較すると、従業員規模、知名度は「小さい・低い」が、労働条件は「ほぼ同じ」が、経営状態は、譲渡会社では「ほぼ同じ」、譲受会社では「悪い」がそれぞれ多かった。

(2) 労働者の移籍

労働者の移籍の方法は、「主に転籍で採用された」が多い。転籍又は出向にかかる同意については「同意を取った」という回答が多い。同意をとった時期は、「約 1 か月前」、「2 か月より前」、「約 2 か月前」などである。

移籍した労働者の労働条件を見ると、賃金については、譲渡会社で「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が多く、譲受会社では事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が多い。退職金制度については、譲渡会社で「退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が同数であった。年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利については、譲渡会社では「労働者の権利が全て維持された」が、譲受会社では事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」が多い。なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払いはほとんどの会社で支払われていない。

転籍又は出向対象者のうち、転籍又は出向を拒否した者がいた企業は約 1 割で、その後多

くが「配置転換」されている。

事業譲渡に伴う退職者数の平均は、譲渡企業では6人弱、譲受企業では18人弱で、退職の種類はいずれも「自己都合離職」である。

(3) 労働組合等との協議

労働組合等との協議については、譲渡企業では「協議・通知・提供は行わなかった」、「労働組合と協議した」、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」などの順に回答が多かった。譲受企業では、協議、通知・提供を事前・事後の「いずれも行わなかった」ところが半数で、以下、「事前に行った」、「事前・事後両方に行った」などが多かった。

譲渡企業の協議等の時期は、「約2か月前」、「2か月より前」が多い。

労働組合と協議した事項は、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「労働協約の承継」などである。また、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない労働者の取扱い」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向しない労働者の労働条件」はすべての企業で合意している。

3.2 労働組合調査【第15-2表】

(1) 事業譲渡の概要

事業譲渡を経験した組合は、譲渡会社の労働組合として経験したところが29組合、譲受企業の労働組合として経験したところが20組合であった。

事業譲渡による労働組合への影響について、「マイナスの影響」があったと評価している組合が9組合（22.0%）、「プラスの影響」があったと評価している組合が2組合（4.9%）あった。

事業譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」が多い。

譲渡企業、譲受企業は、「グループ外の企業」、「以前から存在するグループ内の企業」、「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」が多い。

(2) 会社との協議

会社との協議については、「会社と事前に協議した」、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」、「協議・通知・提供は行われなかった」の順に多く、協議の時期は「2か月より前」が多かった。

(3) 労働者の移籍

労働者の移籍については、「移籍した組合員がいた」という組合が6割以上あった。

組合員の移籍の方法は、譲渡企業の組合では「主に転籍で採用された」、「主に出向で採用された」などが多く、譲受企業の組合では「主に転籍で採用された」が多い。

移籍の対象の組合員数の平均は、譲渡企業で転籍した組合員数が約167人、出向した組合員数が45人、譲受企業で「主に転籍で採用された労働者」が約996人、「主に出向で採用された労働者」が200人であった。

移籍・出向・転籍については、ほとんどの組合が転籍又は出向に同意しており、同意の時期は、「2か月より前」、「約1か月前」などが多い。

会社と協議した事項は、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の労働条件」、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない組合員の取扱い」などで、全ての項目が合意に至っている。

移籍した組合員の労働条件の変化を見ると、賃金については、譲渡企業の組合では「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が多く、譲受企業の組合では、事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が多い。

退職金制度については、譲渡企業では「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用」、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し、譲受企業の退職金制度を適用」、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」の順に多かった。退職金水準の変化は、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が多い。

年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については、譲渡企業の組合では「組合員の権利が全て維持された」が3/4であったが、譲受企業の組合では、事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」、「譲渡企業での労働条件を変更した」などが多い。

労働協約の承継については、譲渡企業では「全部承継された」10組合、「過半が承継された」8組合のほか、「承継されなかった」も6組合あった。譲受企業では「全部承継された」4組合、「過半が承継された」が3組合、「承継されなかった」が4組合あった。

なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払いについては、「支払われなかった」が16組合あった。

事業譲渡に伴い退職した組合員がいたところは、譲渡企業の組合で11組合、退職者数の平均は約22人、譲受企業の組合で6組合、退職者数の平均は約8人であった。退職の種類は、「自己都合離職」が多かった。

(4) 譲渡企業・譲受企業の労働組合との関係

譲渡企業の組合から見て譲受企業に労働組合があったのは17組合で、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が多い。譲受企業から見て譲渡企業に労働組合があったのは11組合で、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が多い。

転籍・出向した組合員の組合参加状況は、「引き続き譲渡企業の労働組合に加入している」、「譲受企業の労働組合に加入した」が多く、「譲受企業内で新たな労働組合を結成した」も5組合あった。

譲受組合、譲渡組合との事前又は事後の打合せの実施状況について見ると、譲渡企業の組合では「事前・事後両方に行った」、「事前に行った」が多く、譲受企業の組合では「事前・事後両方に行った」が多い。

(5) 事業譲渡の評価

表には記載していないが、事業譲渡について、「やむを得ない」と評価している組合が最も多く、次いで「満足している」、「納得できない部分が多々ある」などである。

労使関係上問題となったことは、譲渡企業の組合では「転籍又は出向させる労働者の労働条件の取扱い」、「転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡契約締結前の情報提供」などで、譲受企業の組合では「譲渡企業から採用される労働者の労働条件」、「事業譲渡契約締結前の情報提供」などである。

4. 合併

4.1 企業調査【第15-1表】

(1) 合併の概要

過去3年に合併を経験した企業は94社であった。

合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」などである。合併の目的の達成度は、「ブランドイメージを高めるため」、「新技術を獲得するため」、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「販売チャネルを獲得するため」、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」などが高い。

合併の相手企業の属性は、「以前から存在するグループ内の企業」が多く、従業員規模は「小さい」、知名度は「低い」、労働条件は「ほぼ同じ」、経営状況は「悪い」がそれぞれ多い。

(2) 労働者の移籍

合併に伴い、合併先に移籍した労働者がいた企業は55社で、移籍した労働者数の平均は約390人であった。

移籍した労働者の労働条件を見ると、賃金については「合併前後で同一の賃金額を維持し

た」が多かった。退職金については「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」という回答が多い。移籍した労働者の労働条件の変化（年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利）については「労働者の権利が全て承継された」がほとんどであった。

合併に伴い退職した労働者が「いた」という企業は5割で、退職者数の平均は約50人、退職の理由は「自己都合離職」が多かった。

(3) 労働組合等との協議

合併に当たり、「労働組合と協議した」企業は1/4、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」企業は1/6であった。

協議した時期は、協議等の時期は、「2か月より前」が半数であったほか、「約2か月前」、「約1か月前」などであった。

4.2 労働組合調査【第15-2表】

(1) 合併の概要

合併会社の労働組合として合併を経験した組合は40組合で、被合併企業の労働組合として合併を経験した組合は7組合であった。

合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」が多い。

合併相手の企業属性は、「以前から存在するグループ内の企業」、「グループ外の企業」が多い。

合併による労働組合活動に対する影響は、「プラスの影響」があったと評価している組合が3割弱、「マイナスの影響」があったと評価している組合が1割強あった。

(2) 会社との協議

会社との協議の状況は、「会社と事前に協議した」、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」などが多かったが、「協議・通知・提供は行われなかった」も4組合あった。協議の時期は、「2か月より前」が3/4で、以下、「約2か月前」、「数日前」の順であった。

(3) 労働者の移籍

移籍した労働者数の平均は、組合員の移籍者数で約1,600人、組合員以外の移籍者数で約630人であった。

移籍した労働者の労働条件を見ると、賃金については「合併前後で同一の賃金額を維持し

た」が多かった。退職金制度については「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については「組合員の権利が全て維持された」がそれぞれ多かった。なお、退職金水準の変化は「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が多かった。

合併に伴い退職した組合員が「いた」組合は20組合、「組合員ではないが、退職した労働者がいた」が5組合あった。退職した組合員数の平均は約160人、組合員ではないが退職した労働者数の平均は約400人で、退職の種類は「自己都合退職」が9割であった。

5. アンケート調査で残された課題

本調査研究では、組織変動の実態を把握し、組織再編に伴う労働関係上の諸課題を整理することによって、組織変動に伴う労働関係に関する政策的対応の議論に資することを目的として企業及び労働組合を対象にアンケート調査を実施した。

しかしながら、アンケート調査ではサンプルサイズが限られていることや定型的な質問・回答によって組織変動を経験した企業・労働組合の概略を知ることができても、組織変動の詳細な実態の詳細は把握できない。そこで、アンケート調査では把握できない組織変動の個別事例についてヒアリング調査を実施し、本書とは別に結果をとりまとめることとした。ヒアリング調査を通じて、組織変動に伴う労働関係上の課題がより明確にされるはずである。

第 15-1 表 企業調査結果の概要

	会社分割			事業譲渡		合併
	分割会社	承継会社	※設立会社	譲渡企業	譲受企業	
	21 社	28 社	※7 社	44 社	92 社	
観察数	21 社	28 社	※7 社	44 社	92 社	94 社
平均回数(標準偏差)	1.1 回(標準偏差=0.3)	1.0 回(標準偏差=0.0)		1.3 回(標準偏差=0.6)	1.7 回(標準偏差=1.9)	1.1 回(標準偏差=0.4)
目的	「グループ内の組織再編」12 社(57.1%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」8 社(38.1%)、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」8 社(38.1%)	「グループ内の組織再編」(91.7%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」(87.5%)、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」(62.5%)		「グループ内の組織再編のため」17 社(41.5%)、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」11 社(26.8%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」9 社(22.0%)		「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」45 社(53.6%)、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」31 社(36.9%)、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」14 社(16.7%)
目的の達成度 (「果たされた」+「概ね果たされた」の比率)						「ブランドイメージを高めるため」(88.9%)、「新技術を獲得するため」(83.3%)、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」(82.2%)、「販売チャネルを獲得するため」(81.9%)、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」(80.7%)
分割の形態	「新設分割の事業単位の分割」10 社(47.6%)、「吸収分割の事業単位の分割」10 社(47.6%)	「(吸収分割)事業単位の分割」17 社(50.0%)、「(新設分割)権利義務単位の分割」8 社(23.5%)				
承継会社等 (※承継会社又は設立会社、以下同じ)との関係	「以前から存続するグループ内の企業」13 社(61.9%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」6 社(28.6%)	「以前から存在するグループ内の企業」19 社(55.9%)	「グループ外の企業」18 社(40.9%)、「以前から存在するグループ内の企業」14 社(31.8%)	「グループ外の企業」50 社(54.3%)、「以前から存在するグループ内の企業」26 社(28.3%)		「以前から存在するグループ内の企業」62 社(66.0%)
承継会社等の属性	従業員規模は「小さい」(52.4%)、知名度は「低い」(38.1%)、労働条件は「ほぼ同じ」(61.9%)、経営状況は「悪い」(42.9%)	従業員規模は「小さい」(44.1%)、知名度は「高い」(35.3%)、労働条件は「ほぼ同じ」(58.8%)、経営状況は「悪い」(47.1%)	従業員規模は「小さい」(50.0%)、「知名度」は「低い」(45.5%)、労働条件は「ほぼ同じ」(56.8%)、経営状況は「ほぼ同じ」(31.8%)	従業員規模は「小さい」(68.5%)、知名度は「低い」(53.3%)、労働条件は「ほぼ同じ」(43.5%)、経営状況は「悪い」(56.5%)		従業員規模は「小さい」(61.7%)、知名度は「低い」(42.6%)、労働条件は「ほぼ同じ」(57.4%)、経営状況は「悪い」(39.6%)

注: 第 15-1 表の表頭※の項目は、調査票では承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」として扱っている。

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社	承継会社	※設立会社	譲渡企業		
				譲渡企業		譲受企業
承継会社等の存続	「存続している」17社(81.0%)	「存続している」21社(61.8%)				
承継会社等の経常利益の変化	「赤字のままだが、経常利益改善」5社(29.4%)、「黒字のまま」で、経常利益向上」5社(29.4%)					
会社分割に伴い移籍の対象となった労働者	「承継される事業に「主として従事」していた労働者」17社(81.0%)	「移籍してきた労働者が「いた」26社(76.5%)で、承継された事業に「主として従事」していた労働者」23社(88.5%)				
移籍した労働者の平均人数(標準偏差)		134.2人(標準偏差=204.2)	転籍採用者 55.2人(標準偏差=-61.7)、出向採用者 19.4人(標準偏差=20.3)	「主」に転籍で採用した」169.4人(標準偏差=982.5)、「主」に出向で採用した」35.4人(標準偏差=-39.0)	388.1人(標準偏差=1,337.0)	
移籍の対象となった労働者との協議や通知	「対象者個々との個別協議をした」が多い。					
労働者と協議した事項	「労働者の労働契約の承継の有無」13社(86.7%)、「会社分割後の労働条件について」13社(86.7%)、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」12社(80.0%)					
労働者の移籍の方法	「会社法及び労働契約承継法による移籍」8社(44.4%)、「いわゆる転籍合意方式」8社(44.4%)	「会社法及び労働契約承継法による移籍」12社(46.2%)、「いわゆる転籍合意方式」13社(50.0%)	「主」に転籍で採用された」27社(61.4%)	「主」に転籍で採用された」67社(72.8%)	合併先に移籍した労働者が「いた」55社(58.5%)	
転籍又は出向にかかる同意			「同意を取った」29社(90.6%)			

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社	承継会社	※設立会社	譲渡企業		
				譲渡企業		譲受企業
転籍又は出向にかかるといった時期				「約1か月前」14社(48.3%)、「2か月前より前」6社(20.7%)、「約2か月前」6社(20.7%)		
移籍した労働者の労働条件の変化(賃金)	「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」17社(94.4%)	「会社分割前と同等の賃金額」は会社分割直後が22社(84.6%)、現在は18社(69.2%)		「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」26社(81.3%)	「合併前後で同一の賃金額を維持した」47社(85.5%)	
移籍した労働者の労働条件の変化(退職金制度)	「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」9社(50.0%)、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」5社(27.8%)		「退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」8社(25.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」8社(25.0%)		「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」18社(32.7%)、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」20社(36.4%)	
移籍した労働者の労働条件の変化(年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利)	「労働者の権利が全て承継された」15社(83.3%)	「会社分割前の労働条件が維持された」は会社分割直後が24社(92.3%)、現在は21社(80.8%)		「労働者の権利が全て維持された」22社(68.8%)	「労働者の権利が全て承継された」52社(94.5%)	
労働協約の承継	「労働協約の規範的部分が承継された」12社(75.0%)	「労働協約の規範的部分が承継された」15社(57.7%)、「労働協約の債務的部分が承継された」10社(38.5%)				
移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い	「支払われなかった」18社(100.0%)			「支払った」2社(6.3%)		
転籍又は出向対象のうち、転籍又は出向を拒否した者				「いた」5社(11.4%)、「いなかっ」32社(72.7%)		

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割			事業譲渡		合併
	分割会社	承継会社	※設立会社	譲渡企業	譲受企業	
転籍又は出向を拒否した者のその後				「配置転換された」4社(80.0%)、「退職した」1社(20.0%)		
平均退職者数(標準偏差)	5.0人(標準偏差=3.9)	退職者が「いた」15社(57.7%)、28.1人(標準偏差=66.3)		5.6人(標準偏差=5.9)	退職者が「いた」35社(47.3%)、17.7人(標準偏差=46.5)	退職者が「いた」が47社(50.0%)、47.9人(標準偏差=158.3)
退職の種類	「自己都合離職」3社(75.0%)	「自己都合離職」11社(73.3%)		「自己都合離職」10社(83.3%)	「自己都合離職」30社(85.7%)	「自己都合離職」が41社(87.2%)
労働組合等との協議	「労働組合と事前に協議した」6社(31.6%)	「事前に行った」11社(42.3%)、「行わなかった」9社(34.6%)		「労働組合と協議した」が5社(13.2%)、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」4社(10.5%)、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」がともに4社(10.5%)、「協議・通知・提供は行わなかった」7社(18.4%)	「事前に行った」20社(27.0%)、「事後に行った」4社(5.4%)、「事前・事後両方に行った」8社(10.8%)、「いずれも行わなかった」37社(50.0%)	「労働組合と協議した」21社(25.0%)、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」14社(16.7%)
協議等の時期(労働契約承継法第2条第3項が規定する通知期限日のどれくらい前か)	「約1か月前」4社(36.4%)、「2か月より前」3社(27.3%)			「約2か月前」6社(42.9%)、「2か月より前」5社(35.7%)		「2か月より前」25社(56.8%)、「約2か月前」6社(13.6%)、「約1か月前」4社(9.1%)
労働組合との協議等した事項	「会社分割をする背景及び理由」10社(100.0%)、「会社分割後の労働者の労働条件」8社(80.0%)、「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」7社(70.0%)			「事業譲渡の背景や理由に関する事項」10社(100.0%)、「事業譲渡に伴い、転籍又は出向させる労働者の範囲」7社(70.0%)、「事業譲渡に伴い、転籍又は出向させる労働者の労働条件」7社(70.0%)、「労働協約の承継」4社(40.0%)		

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併
	分割会社	承継会社 ※設立会社	譲渡企業	譲受企業	
協議した事項の合意			「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない労働者の取扱い」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向しない労働者の労働条件」は合意、「労働協約の承継」は 3 社 (75.0%) 合意。		
労働協約の承継			「全部承継された」6 社 (28.6%)、「過半が承継された」2 社 (9.5%)、「承継されなかった」6 社 (28.6%)	「全部承継した」24 社 (32.4%)、「過半を承継した」10 社 (13.5%)、「承継しなかった」8 社 (10.8%)	

第15-2表 労働組合調査結果の概要

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
観察数	29	20	29	20	40	※7
平均回数	1.1(標準偏差=0.2)	1.0(標準偏差=0.0)	1.3(標準偏差=0.7)	1.2(標準偏差=0.6)	1.1(標準偏差=0.2)	※1.0(標準偏差=0.0)
組織再編の影響	「マイナスの影響」9組合(20.5%)、「プラスの影響」5組合(11.4%)		マイナスの影響9組合(22.0%)、プラスの影響2組合(4.9%)		プラスの影響14組合(29.8%)、マイナスの影響6組合(12.8%)	
組織再編の目的	「グループ内の組織再編のため」17組合(70.8%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」7組合(29.2%)		「グループ内の組織再編のため」15組合(57.7%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」14組合(53.8%)、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」8組合(30.8%)		「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」25組合(62.5%)、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」13組合(32.5%)、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」12組合(30.0%)	
形態	「新設分割」のうち「事業単位の分割」16組合(57.1%)、「権利義務単位の分割」2組合(7.1%)、吸収分割のうち「事業単位の分割」6組合(21.4%)、「権利義務単位の分割」はなし。	「新設分割」はすべてが「事業単位の分割」7組合(28.0%)、「吸収分割」のうち「事業単位の分割」が8組合(32.0%)、「権利義務単位の分割」1組合(4.0%)				
設立会社の労働組合の組織		「分割会社の労働組合とは別の単位組合を設立した」2組合(28.6%)、「分割会社の組合の下部組織(支部、分会等)とした」2組合(28.6%)、「その他」3組合(42.9%)				
承継会社又は設立会社(以下、承継会社等)に関する情報収集	「承継会社等の労働組合から、情報収集を行った」3組合(50.0%)、「承継会社等に労働組合がなかった」2組合(33.3%)					

注：第15-2表表頭※の項目は、調査票では承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」、合併会社と被合併企業を併せて「合併」として扱っている。

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
承継会社・分割会社等との関係	「以前から存在するグループ内の企業」14組合(50.0%)、「当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業」7組合(25.0%)	「以前から存在するグループ内の企業」12組合(48.0%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」11組合(4.0%)、「グループ外の企業」2組合(8.0%)	「グループ外の企業」12組合(42.9%)、「以前から存在するグループ内の企業」11組合(39.3%)、「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」2組合(7.1%)	「グループ外の企業」10組合(50.0%)、「以前から存在するグループ内の企業」5組合(25.0%)、「事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」11組合(5.0%)	「以前から存在するグループ内の企業」24組合(63.2%)、「グループ外の企業」13組合(34.2%)	
承継会社・分割会社等の存続	「存続している」24組合(85.7%)、「存続していない」1組合(3.6%)	「存続している」11組合(44.0%)、「存続していない」3組合(12.0%)				
承継会社等の経常利益の變化	「赤字から黒字に変化」6組合(25.0%)、「黒字のまま、経常利益向上」4組合(16.7%)、「黒字のままだが、経常利益低下」2組合(8.3%)					
会社分割に関する協議等	「会社と事前に協議した」13組合(46.4%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」10組合(35.7%)		「会社と事前に協議した」17組合(60.7%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」7組合(25.0%)、「協議・通知・提供は行われなかった」1組合(3.6%)		「会社と事前に協議した」25組合(53.2%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」11組合(23.4%)、「協議・通知・提供は行われなかった」4組合(8.5%)	
協議等の時期	「2か月より前」が13組合(56.5%)、「約2か月前」が1組合(4.3%)、「約1か月前」が4組合(17.4%)、「約2週間前」が2組合(8.7%)		「2か月より前」17組合(70.8%)、「約2か月前」2組合(8.3%)		「2か月より前」27組合(75.0%)、「約2か月前」5組合(13.9%)、「数日前」1組合(2.8%)	
移籍の対象となった組合員	「承継される事業に「主として従事」していた組合員」18組合(72.0%)、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」(14組合(56.0%)	分割会社から移籍してきた労働者が「いた」が15組合(60.0%)、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」14組合(93.3%)、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」6組合(40.0%)		「移籍した組合員がいた」25組合(62.5%)、「組合員ではないが、移籍した労働者がいた」4組合(10.0%)		

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
組合員との協議や通知の実施状況	「承継される事業に「主として従事」していた組合員」では「労働組合が対象者を代理して協議した」12組合(75.0%)、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」では「労働組合が対象者を代理して協議した」10組合(71.4%)、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」では「対象者個々との個別協議があった」3組合(75.0%)					
協議や通知の時期		「事前に行った」7組合(46.7%)、「事後に行った」1組合(6.7%)、「事前・事後両方に行った」が5組合(33.3%)、事前又は事後の協議を「行わなかった」2組合(13.3%)				
移籍の対象となった組合員数の平均(標準偏差)	平均614.7人(標準偏差=919.1)	移籍してきた労働者数の平均1,826人(標準偏差=2,171.2)	転籍した組合員数の平均166.9人(標準偏差=257.5)、出向した組合員数の平均45.0人(標準偏差=47.7)	「主に転籍で採用された労働者」は平均995.7人(標準偏差=2,348.7)、「主に出向で採用された労働者」200人	移籍した労働者数の平均は、組合員の移籍者1,554.9人(標準偏差=2,362.8)、組合員以外の移籍者数で628.3人(標準偏差=746.4)	
移籍・出向・転籍の同意をとった時期			転籍又は出向に「同意した」20組合(95.2%)、同意の時期は、「2か月より前」11組合(55.0%)、「約2か月前」2組合(10.0%)、「約1か月前」7組合(35.0%)			

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割			事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
協議した事項	「会社分割後の労働者の労働条件について」16組合(94.1%)、「労働者の労働契約の承継の有無」15組合(88.2%)、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」14組合(82.4%)、「会社分割後に労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等」14組合(82.4%)			「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の労働条件」16組合(100.0%)、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」15組合(93.8%)、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の範囲」15組合(93.8%)、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない組合員の取扱い」13組合(81.3%)			
協議した事項が合意に至ったか				全ての項目が「合意に至った」			
組合員の移籍の方法	「会社法及び労働契約承継法による移籍」12組合(60.0%)、「いわゆる転籍合意方式」7組合(35.0%)	「会社法及び労働契約承継法による移籍」10組合(66.7%)、「いわゆる転籍合意方式」4組合(26.7%)		「主に転籍で採用された」17組合(60.7%)、「主に出向で採用された」4組合(14.3%)、「転籍又は出向で採用された組合員はいなかった」4組合(14.3%)	「主に転籍で採用された」12組合(60.0%)、「主に出向で採用された」2組合(10.0%)		
承継される事業に「主として従事」していた組合員で移籍の対象にならなかった組合員の有無	「いた」3組合(15.0%)						
承継される事業に「従として従事」、「全く従事していなかった」組合員で移籍の対象になった組合員の有無	「いた」4組合(20.0%)、うち異議を申出たところ1組合(25.0%)、異議を申出た組合員は「配置転換された」が1組合(100.0%)						

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合
移籍した組合員の賃金額の変化	「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」16組合(80.0%)、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」4組合(20.0%)	会社分割直後は「会社分割前と同等の賃金額」14組合(93.3%)、「賃金額は増加した」1組合(6.7%)、現在は「会社分割前と同等の賃金額」13組合(86.7%)、「賃金額は増加した」2組合(13.3%)	「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」18組合(85.7%)、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」2組合(9.5%)、「賃金額は増加した」1組合(4.8%)	事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が12組合(85.7%)	「合併前後で同一の賃金額を維持した」が20組合(80.0%)、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」が3組合(12.0%)、「賃金額は増加した」が1組合(4.0%)	
賃金の低下割合			「1割程度」1組合(50.0%)、「2割程度」1組合(50.0%)			
移籍した組合員の退職金制度の変化	「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」9組合(45.0%)、「分割会社での勤続年数と承継会社等の勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」6組合(30.0%)、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」3組合(15.0%)		「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用」6組合(28.6%)、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し、譲受企業の退職金制度を適用」4組合(19.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」4組合(19.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」5組合(23.8%)		「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」が5組合(20.0%)「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が18組合(72.0%)	

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	
退職金水準の変化	「大幅に下がる(20%以上)」11組合(5.0%)、「やや下がる(5%以上20%未満)」2組合(10.0%)、「ほぼ同水準(5%未満の増減)」6組合(30.0%)、「やや上がる(5%以上20%未満)」2組合(10.0%)、「大幅に上がる(20%以上)」11組合(5.0%)			「大幅に下がる(20%以上)」11組合(4.8%)、「やや下がる(5%~20%未満)」11組合(4.8%)、「ほぼ同水準(5%未満の増減)」12組合(57.1%)、「やや上がる(5%~20%未満)」2組合(9.5%)	「ほぼ同水準(5%未満の増減)」が18組合(72.0%)、「やや上がる(5%~20%未満)」が3組合(12.0%)、「大幅に上がる(20%以上)」が1組合(4.0%)
年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継	「組合員の権利が全て承継された」17組合(85.0%)、「組合員の権利の一部が承継された」2組合(10.0%)、「組合員の権利は承継されなかった」11組合(5.0%)	会社分割直後は「会社分割前の労働条件が維持された」11組合(73.3%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」3組合(20.0%)、現在は「会社分割前の労働条件が維持された」11組合(73.3%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」2組合(13.3%)	「組合員の権利が全て維持された」16組合(76.2%)、「組合員の権利の一部が維持された」4組合(19.0%)、「組合員の権利は維持されなかった」11組合(4.8%)	事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」が8組合(57.1%)、「譲渡企業での労働条件を変更した」が5組合(35.7%)	「組合員の権利が全て維持された」21組合(84.0%)、「組合員の権利の一部が維持された」4組合(16.0%)
労働協約の承継	「労働協約の規範的部分が承継された」16組合(80.0%)、「労働協約の債務的部分が承継された」12組合(60.0%)、「労働協約は承継されなかった」3組合(15.0%)	「労働協約の規範的部分が承継された」11組合(78.6%)、「労働協約の債務的部分が承継された」10組合(71.4%)、「労働協約は承継されなかった」2組合(14.3%)	「全部承継された」10組合(35.7%)、「過半が承継された」8組合(28.6%)、「過半が承継されなかった」11組合(3.6%)、「承継されなかった」16組合(21.4%)	「全部承継された」4組合(36.4%)、「過半が承継された」3組合(27.3%)、「承継されなかった」4組合(36.4%)	
移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い	「支払われた」6組合(30.0%)、「支払われなかった」14組合(70.0%)		「支払われた」5組合(23.8%)、「支払われなかった」16組合(76.2%)		

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
退職した組合員の有無と人数(標準偏差)	「いた」7組合(35.0%)、平均4.6人(標準偏差=3.5)	移籍後1年以内に退職した労働者が「いた」8組合(53.3%)、平均28.3人(標準偏差=39.6)	事業譲渡に伴い退職した組合員が「いた」11組合(39.3%)、平均21.8人(標準偏差=34.8)	「いた」6組合(42.9%)、平均8.2人(標準偏差=4.0)	「退職した組合員がいた」20組合(55.6%)、「組合員ではないが、退職した労働者がいた」5組合(13.9%)退職した組合員数の平均158.6人(標準偏差=545.0)、組合員ではないが退職した労働者数の平均406.7人(標準偏差=521.7)	
退職の種類	「自己都合離職」7組合(100.0%)	「自己都合離職」7組合(100.0%)	「自己都合離職」7組合(63.6%)、「希望退職(希望退職の募集に応じた)」3組合(27.3%)	「自己都合離職」が5組合(83.3%)、「その他」が1組合(16.7%)	「自己都合退職」18組合(90.0%)、「希望退職(希望退職の募集に応じた)」2組合(10.0%)	
組織再編の情報提供、労使協議のプロセスに関する事項の評価	満足の比率が高いのは「労働協約の承継に関する事項」(12組合(42.9%))、「承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準」(11組合(39.3%))、「情報提供や協議のプロセス全般」(11組合(39.3%))など、「納得できない部分が多々ある」、「不満である」の比率が高い項目は、「情報提供や協議のプロセス全般」(3組合(10.7%))、「労使間の労働関係上の問題を解決するための手続」(3組合(10.7%))		「満足している」6組合(21.4%)、「やむを得ない」18組合(64.3%)、「納得できない部分が多々ある」1組合(3.6%)			

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割			事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
転籍・出向した組合員の組合参加状況				「譲受企業の労働組合に加入した」7組合(33.3%)、「譲受企業内で新たな労働組合を結成した」5組合(23.8%)、「引き続き譲渡企業の労働組合に加入している」8組合(38.1%)、「どの労働組合にも加入していない」1組合(4.8%)			
譲受企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員				「配置転換等なく、労働条件が維持された」1組合(14.3%)、「配置転換された」6組合(85.7%)、「退職した」1組合(14.3%)			
譲受企業・譲渡企業の労働組合の有無と回答組合との関係				労働組合が「あった」17組合(60.7%)、うち「同じ上部団体の傘下にある労働組合」7組合(41.2%)、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」3組合(17.6%)、「貴組合と同一の労働組合」3組合(17.6%)	労働組合が「あった」11組合(78.6%)、うち「同じ上部団体の傘下にある労働組合」6組合(54.5%)、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」2組合(18.2%)、「貴組合の傘下にある労働組合」1組合(9.1%)		
譲受組合、譲渡組合との事前又は事後の打合せの実施状況				「事前・事後両方に行った」8組合(47.1%)、「事前に行った」5組合(29.4%)、「いずれも行わなかった」3組合(17.6%)、「事後に行った」1組合(5.9%)	「事前・事後両方に行った」6組合(54.5%)、「事前に行った」2組合(18.2%)、「事後に行った」2組合(18.2%)		

第 15-2 表 労働組合調査結果の概要（続き）

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合
労働関係上問題となったこと				「転籍又は出向させる労働者の労働条件の取扱い」13 組合 (61.9%)、「転籍又は出向させる労働者の範囲」7 組合 (33.3%)、「事業譲渡契約締結前の情報提供」6 組合 (28.6%)、「譲受企業における労働組合との関係」14 組合 (19.0%)	「譲渡企業から採用される労働者の労働条件」が 4 組合 (28.6%)、「事業譲渡契約締結前の情報提供」3 組合 (21.4%)、「譲渡企業から採用される労働者の範囲」2 組合 (14.3%)、「譲渡企業の労働協約の承継」2 組合 (14.3%)	※被合併会社の労働組合