

企業組織再編における労働関係の移転

——ドイツ民法典 613a 条および組織再編法における労働関係移転の検討

成田 史子

(東京大学大学院)

目次

- I はじめに
- II 事業譲渡と労働関係の移転
- III 組織再編法における労働関係の移転
- IV 検討

I はじめに

近年、日本では、経済のグローバル化の進行や国際的な企業間競争が激化する中、経営の効率化などにより競争力の強化を図る目的で、事業譲渡や会社分割等の企業組織再編の動きが活発である。こうした企業組織再編は、労働者の労働契約や労働条件等に大きな影響を与えかねないものである。

日本では、事業譲渡時の権利義務関係の移転一般は、個々の債権者の同意を必要とする特定（個別）承継の考え方により処理され、労働契約の移転も、譲渡会社、譲受会社、労働者の三者間の合意によって決まるとするのが通説とされている¹⁾。事業譲渡時の労働契約の移転に関する法規制は、労働者の承諾を要求する民法 625 条のみで、事業譲渡の際に労働者が承継から排除されるという問題については制定法上の規制はなく、裁判例が個々の事例に応じて労働契約承継の黙示の合意を認定したり、法人格否認の法理を適用して対応している²⁾。他方、会社分割時の権利義務関係の移転一般は、承継対象として分割契約（計画）に記載され、それが株主総会における特別決議により

承認された場合に、包括的に新たな企業へと承継される部分的包括承継の立場をとっている。しかし、こうした権利義務関係の承継方法を、労働関係の移転にもそのまま適用することは適切ではないとの考えから、労働者の保護を目的として労働契約承継法が制定され、会社分割時の労働契約に特有の承継ルールが規制されている。

つまり日本では、事業譲渡と会社分割における労働契約の移転問題は、事業譲渡の場合には特定（個別）承継の考え方により、そして会社分割の場合には包括承継を基本に必要な修正を加えたルールにより、法形式上区別した処理に委ねられている。

これに対して、ドイツでは、事業譲渡も会社分割を含む組織再編も同一のルールによって処理されている。すなわち、事業譲渡における権利義務関係の移転一般は個々の債権者の同意を必要とする特定（個別）承継の考え方で処理されるが、労働関係の移転については、民法典 613a 条により特定（個別）承継の原則が修正され、自動移転ルールが定められている。また、権利義務関係の移転一般が包括承継の方法で処理される合併や分割等を規制する組織再編法（Umwandlungsgezet³⁾）においても、労働関係の自動移転について規制する民法典 613a 条の一部の適用を前提とする立法がなされている（組織再編法 324 条）。

本稿では、このような事業譲渡および組織再編法に規制される合併・分割等の際の労働関係移転ルールについて、立法以前の法的状況、立法過程

での議論、労働関係移転の実際の効果等を検討することにより、ドイツでいかにして事業譲渡と組織再編法の双方に共通する移転ルールが形成されたのかを明らかにする。この作業は、事業譲渡と会社分割の際の労働契約の移転を異なるルールに服させている日本法の状況を客観的に評価するための有益な視角を与えてくれるであろう。

II 事業譲渡と労働関係の移転

ドイツでは、前述の通り、事業譲渡における権利義務関係の移転一般は、個々の債権者の同意を必要とする特定（個別）承継の考え方で処理されるのが原則である。しかし、労働関係の移転については、この原則が民法典613a条により修正され、譲渡の時点で存在する労働関係は新たな事業所有者へ自動的に移転する特別ルールが設けられている。加えて、民法典613a条は、事業譲渡を理由とした解雇および労働条件の不利益変更を禁止し、さらに、労働関係の自動移転を望まない労働者に対しては、明文で異議申立権（Widerspruchsrecht）を認めている。

以下では、労働関係の自動移転を規定する民法典613a条が制定される以前の法的状況、同条の立法過程および労働関係の実際の移転の効果について検討をする。

1 民法典613a条制定以前の法的状況および立法過程⁴⁾

民法典613a条1項1文⁵⁾、2項⁶⁾および3項⁷⁾は、1972年1月19日に発効した1972年1月15日の事業所組織法122条によりドイツ民法典に新設された。

ナチス政権下にあった1938年には、「労働関係法草案（Entwurf zu einem Gesetz über das Arbeitsverhältnis）」が作成され、その90条1項において、事業移転時における労働関係の自動移転に関する規定が設けられた。しかし、この草案は実際には立法化されなかったため、1972年に民法典613a条が創設されるまで、事業譲渡時に労働関係を自動的に移転させる為の立法上の規制は存在しなかった⁸⁾。

そもそも、ドイツ民法典は、個別の権利承継については、389条以下で債権譲渡および414条以下で個別の債務の引受について規制しており、雇用契約については、613条2文において、役務に対する請求権は、明確でない場合には譲渡不可能である、との規定を置いている。加えて、債権債務関係における契約当事者間の法的地位の交替については、法律上の規制は存在していなかった。

連邦労働裁判所（Bundesarbeitsgericht）は、事業譲渡時の労働関係の移転一般について確定的な判断を下してはいないものの、管理職員（leitende Angestellte）については自動移転を否定していた⁹⁾。学説においても、自動移転否定説¹⁰⁾が通説的見解であったが、一部に自動移転肯定説¹¹⁾もあった¹²⁾。自動移転肯定説は、否定説によると労働関係の移転は、譲渡人、譲受人および労働者の三者間の合意により決まるため、譲受人が労働関係の承継拒否を自由に決定できることになると批判した。さらに自動移転肯定説は、1951年に制定された解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）¹³⁾との整合性から、土地賃貸借関係における法律上の当事者交替を規定する民法典571条¹⁴⁾の類推適用を自動移転の根拠として主張した¹⁵⁾。これに対して、通説的見解であった自動移転否定説は、労働関係の自動移転はその法律上の根拠を欠くと主張していた。しかし、否定説は、自動移転に関する特別の立法を行うこと自体に関して、反対していた訳ではなかった¹⁶⁾。通説的立場も、立法論としては自動移転を定めることに反対ではなかった事実は注目に値する。

以上のような判例・学説の議論状況の中で、ドイツ社会民主党（SPD）と自由民主党（FDP）の連立政権であったブランド内閣のもと、1972年に民法典613a条が制定された。同条の制定目的は、事業譲渡に際して、第1に、労働法上の雇用保障、第2に、事業所委員会（Betriebsrat）の継続性の保障、そして第3に、新旧事業所有者の責任の規制を行うことであった¹⁷⁾。これは、事業譲渡等の際の労働関係の自動移転について規制する1977年の旧EC企業譲渡指令（77/187/EEC）の制定に先立つものであった。

その後、1980年には、EC適用法（BGBl I S. 1308）

により、民法典 613a 条 1 項 2 文ないし 4 文および事業譲渡を理由とする解雇を禁止する同 4 項が追加された。そして、1994 年には、組織再編法の制定に伴い同 3 項が改正され、2002 年には、個別情報通知義務を規定した同 5 項および異議申立権を規定した同 6 項が付加される等の改正が行われ、現在の 613a 条に至っている。

2 民法典 613a 条による労働関係の移転

民法典 613a 条 1 項 1 文は、「事業または事業の一部が法律行為に基づいて他の所有者に譲渡されるときは、当該所有者には、譲渡の時点で存在する労働関係から生じる権利義務が帰属する。」と規定しており、「譲渡の時点で存在する労働関係」が自動移転の対象となる。判例によると「譲渡の時点で存在する労働関係」の存否は、その労働者が、新たな法主体へ移転する事業または事業の一部の範囲に客観的に明らかに所属する場合、すなわち、当該事業または事業の一部の内容である仕事を客観的に明らかに命ぜられていた場合に、承継される事業または事業の一部¹⁸⁾に所属する、と判断される¹⁹⁾。

譲渡される事業または事業の一部に所属すると判断されると、当該労働者の労働関係は、自動的に新たな新使用者へ移転することになる。しかし、そうすると労働者が望まないのに承継が強制されるという問題が生ずる。そこでドイツでは、移転を望まない労働者に、異議申立権を付与している（民法典 613a 条 6 項）。

3 労働者への情報通知義務と労働者の異議申立権

異議申立権は、1974 年 10 月 2 日 BAG 判決²⁰⁾以来、判例法²¹⁾として確立されていたが、異議申立権とセットで発展してきた個別労働者への情報通知義務に関する判例法理²²⁾とともに 2002 年改正で明文化されたものである。

情報通知義務を明文化した民法典 613a 条 5 項によると、事業譲渡人または事業譲受人は、譲渡の対象となる労働者に対し、譲渡の前に (a) 譲渡の時期または予定する時期、(b) 譲渡の理由、(c) 労働者に対する法的、経済的、社会的帰結、(d) 当該労働者について予測される措置、を书面

で通知しなければならない。この通知は、当該労働者に、異議申立権を行使するにあたり十分な知識を与えるために行われるものである²³⁾。

異議申立権を明文化した民法典 613a 条 6 項によると、情報通知を受けた労働者は、通知の到達から 1 カ月以内に、労働関係の移転に対して、書面によって異議を申し立てることができる。異議申立権は、連邦労働裁判所の従前の判例と同様、労働者が自由に選択したのではない使用者の下で一時的にでも労務提供を義務づけることは、人間の尊厳（基本法 1 条）、人格を自由に発展させる権利、そして職場（Arbeitsplatz）を選択する自由に対する権利（基本法 12 条 1 項）と相容れない、という理由から明文化されたものである²⁴⁾。異議申立権が行使された場合、当該労働者と譲渡人である使用者との間の労働関係が新たな事業所有者へ自動移転するという効果は生じない。

もっとも、異議申立権を行使した場合に、常に従前の使用者との雇用継続が保障されているわけではない。譲渡により労働ポストは新たな所有者へと移転しているため、従前の使用者の下では余剰人員となり、労働関係の存続が困難となる可能性が発生しうるためである。民法典 613a 条 4 項は、事業譲渡を理由とする労働者の解雇を禁止するが、その他の理由に基づく解雇は妨げられないとしている。余剰な労働力が発生した場合、異議申立権を行使した労働者を解雇することは、解雇制限法等の要件を満たす限り、緊急の経営上の理由による解雇（解雇制限法 1 条 2 項）とみなされ²⁵⁾、民法典 613a 条 4 項にいう「その他」の理由に基づく解雇として許容される²⁶⁾。緊急の経営上の理由による解雇における被解雇者の選定にあたっては、最も社会的保護の必要性の乏しい労働者から解雇されなければならないという社会的選択（Sozialauswahl）²⁷⁾が行われる（解雇制限法 1 条 3 項）。しかし、異議申立権を行使した労働者が、社会的選択において、他の労働者、すなわち事業譲渡の対象とならなかった労働者と同等の要保護性を主張しうるかについて、判例は、労働者が異議申立権を行使するにあたり客観的に合理的な理由を有しているか否かによるとしている²⁸⁾。つまり、労働者が異議申立権の行使にあたり客観的合

理的理由を有している場合には、元々移転対象とならなかった労働者と同様に、社会的選択の対象となりうるが、そうでなければ、社会的選択にあたって、他の労働者と同様の保護は享受し得ないこととなる。

以上の通り、ドイツでは事業譲渡時の労働関係の移転については、民法典613a条により特定(個別)承継の原則を修正し、自動移転のルールを設けている。したがって、譲渡される事業または事業の一部に所属する労働者に対しては、新旧使用者の意向により承継対象から排除されるという不利益は発生しない。また、当該労働者に異議申立権を付与することにより、承継強制の不利益も排除されている。しかし、異議申立権を行使した場合、従前の使用者のもとでの雇用継続までが保障されているわけではないことには留意する必要がある。

Ⅲ 組織再編法における労働関係の移転

ドイツでは、合併や分割等の場合の権利義務関係の移転一般は、包括承継の考え方により処理される。しかし、1994年に制定された組織再編法において、労働関係の移転については民法典613a条の適用を前提とした規定が設けられている。以下、合併や分割等を規制する組織再編法における労働関係の移転について検討する。

1 組織再編法の立法目的・立法過程およびその態様

組織再編法は、1994年10月28日に成立・公布され、1995年1月1日に施行された²⁹⁾。組織再編法は、それまで、さまざまな法律に別々に規制されていた組織再編の方法を、①合併(Verschmelzung)(組織再編法2条ないし122条)³⁰⁾、②分割(Spaltung)(同法123条ないし173条)³¹⁾、③財産譲渡(Vermögensübergang)(同法174条ないし189条)³²⁾および④法形式の変更(Formwechsel)(同法190条ないし304条)³³⁾として、一括して単一法に編纂し、体系化を図る目的を有していた³⁴⁾。加えて、組織再編法の立法により、はじめて、分割制度が創設された。

これらのうち、④法形式の変更に関しては、使用者の変更はなく労働関係等の移転は生じない。労働関係の移転等に何らかの影響を及ぼすおそれのある組織再編は、使用者(法主体(Rechtsträger))の変更がありうる①合併、②分割、および③財産譲渡である。以下で、これらの組織再編が行われる場合の労働関係の移転について検討する。

2 労働関係の移転

① 組織再編法324条の制定過程および学説

組織再編法に規制される組織再編(合併、分割、財産譲渡)は、権利義務関係の移転一般について、包括承継の立場をとる。一方、労働関係の移転については、「民法典613a条1項および4項ないし6項は、合併、分割または財産譲渡の登記の効力によって影響を受けない」とする組織再編法324条において規定する。組織再編法の立法過程では、当初、分割に限定して、民法典613a条1項は分割登記の効力によって影響を受けないとしていた(1994年1月26日政府草案132条)³⁵⁾。しかし、労働者保護を要求する労働組合側からの提案により、分割だけでなく、合併および財産譲渡も対象とすることとなり、現在の324条となった³⁶⁾。その後、2002年に、民法典613a条に労働者への情報通知義務(同条5項)と異議申立権(同条6項)が創設されたことに伴い、組織再編法324条にも同5項、6項が追加された。

そもそも組織再編法324条の文言自体は、組織再編に民法典613a条の適用を直接認めるものではない。しかしながら、分割の場면을例にとると、当該条文は、分割の登記の効力により、分割当事者によって作成された分割契約(計画)に記載された労働者の労働関係移転の効果が発生することを阻止する目的を有していると考えられる。もし、当該条文が無く、労働関係移転の効果発生を阻止することができなければ、分割当事者間で取り決めた分割契約(計画)によって労働関係も移転することとなる。そうした場合、労働関係の移転が分割当事者間の裁量に全面的にゆだねられ、労働関係が濫用的に移転される可能性がある。このような移転を防止する目的で、分割等の登記がなされてもなお、当該事業に所属する限り

労働関係の自動移転を定めた民法典 613a 条 1 項の効果が妨げられないとする 324 条が創設された。これにより、組織再編法 324 条は、民法典 613a 条が分割にも適用されることを前提に、その効力が登記の効力よりも優越することを定めたものといえる。

この立法をめぐるのは、従来、通説では、包括承継の枠組みにおいては民法典 613a 条の適用はないとされていたため、さまざまな見解が示されることとなった。

組織再編法 324 条を設けたことに否定的な見解は、民法典 613a 条は、法律行為による特定（個別）承継たる事業譲渡に関する特別規制であるため、これまでの連邦労働裁判所の見解の通り、包括承継で処理される組織再編の事案に民法典 613a 条の適用を認めるべきではない、と主張する³⁷⁾。

これに対して、組織再編法 324 条に肯定的な見解も存在する。すなわち、EC 企業譲渡指令は、企業・事業または企業・事業の一部の、契約による譲渡または合併を適用対象としており、特定（個別）承継と包括承継とを区別して規制したのではなく、組織再編法 324 条はこうした EC 企業譲渡指令の国内法化を図ったものであり妥当である、とする見解である³⁸⁾。

② 組織再編法 324 条による労働関係の移転

組織再編法 324 条による労働関係の移転ルールは以下の通りである。

まず、組織再編を行う場合には、それぞれ、法主体により、合併契約（組織再編法 5 条）、分割契約（同 126 条）・計画（同 136 条）または財産譲渡契約（同 177 条、同 178 条および 179 条）が作成される。事業の全体が新たな法主体へ移転する合併を除き、分割および財産譲渡の場合には、新たな法主体へ移転する事業または事業の一部について、それぞれ、分割契約・引受契約（Übernahmevertrag）、分割計画または財産譲渡契約に定めなければならない（組織再編法 126 条 1 項 9 号、136 条、177 条および 179 条）³⁹⁾。この場合、分割等の対象の決定自体は、組織再編を行う法主体当事者間の私的自治により決定される⁴⁰⁾。しかしながら、労働関係の

移転に関しては、新たな法主体へ移転する事業または事業の一部の範囲に、その労働者が客観的に明らかに所属する場合、すなわち、当該事業または事業の一部の内容である仕事を客観的に明らかに命ぜられていた労働者は、民法典 613a 条 1 項 1 文の効果により、自動的に新たな法主体へ移転することになる⁴¹⁾。

他方で、使用者と従業員代表である事業所委員会とが利益調整（Interessenausgleich）と呼ばれる協議交渉により、労働者がどの事業または事業の一部に帰属するのかを決定できる仕組みも用意されている（組織再編法 323 条 2 項）。

なお、分割等の場合にも、新たな法主体への移転を希望しない労働者には、異議申立権が付与されているが、異議申立をしても従前の使用者との雇用継続は必ずしも保障されていない点は、事業譲渡の場合と同様である。

IV 検 討

以下では、ドイツ法の検討をまとめた上で、ドイツ法との比較の視点から見えてくる日本法の現状の評価について若干の検討を加える。

ドイツにおける企業組織再編には、日本とほぼ同様に、権利義務関係の移転一般が特定（個別）承継で処理される事業譲渡と、包括承継で処理される合併・分割等がある。

まず、事業譲渡に関しては、1972 年に民法典 613a 条が設けられる以前は、労働関係の移転についても一般の権利義務関係の場合と同様、自動的に移転することはないとする特定（個別）承継の考え方が通説であった。しかし学説の一部では自動移転肯定説が主張され、また、通説である自動移転否定説も、解釈論として自動移転を認めることはできないとするもので、労働関係の自動移転について立法を行うこと自体には反対していなかった。こうした学説状況が民法典 613a 条の立法化をもたらしたと解される。また、民法典 613a 条は、事業譲渡による労働関係の自動移転を望まない労働者に対しては異議申立権を付与しており、労働者には承継から排除される不利益も自動移転による承継強制の不利益も及ばないこと

となる。しかし、労働者が異議申立権を行使した場合、当該労働者は承継を拒否しうるが、従前の使用者のもとで労働ポストがなくなっている以上、緊急の経営上の理由により解雇される可能性があり、雇用継続を保障されている訳ではない。

他方、権利義務関係の移転一般が包括承継の考え方で処理される組織再編（合併・分割・財産譲渡）については、1994年に制定された組織再編法324条により、労働関係の自動移転を規定する民法典613a条の適用を前提に、その効果が分割等の登記によって妨げられない旨が定められている。その結果、ドイツでは、事業譲渡と合併・分割等の際の労働関係の移転はいずれも民法典613a条の同一ルールに服することとなる。

ドイツ法の歴史的展開を確認すると、特定（個別）承継が原則である事業譲渡について、まず、その原則を修正し、自動移転の効果をもたらす民法典613a条が制定された。この背景には、解釈論としては自動移転否定説と肯定説の対立があったが、自動移転否定説の主唱者自身がナチス期に自動移転ルールの立法提案を行っていたように、立法論としての自動移転ルールの創設については学説上ある種のコンセンサスがあったと解される。その後、組織再編法を立法するに際しては、既に事業譲渡について民法典613a条の自動（包括）承継ルールが存在したために、包括承継たる組織再編（合併・分割・財産譲渡）における労働関係の移転問題もこれによって処理するという対応が支障なくなしえた。加えて、EC企業譲渡指令では特定（個別）承継と包括承継を区別していないため、同指令の国内法化措置として、事業譲渡も組織再編も同一の民法典613a条の自動（包括）承継ルールに服させることも問題ないと解された。

このようなドイツ法の展開と比較して日本の状況を見ると、権利義務関係の移転一般が特定（個別）承継の考え方で処理される事業譲渡において、労働契約の移転に関する法規制は、労働者の承諾を要求する民法625条のみであり、ドイツのような自動移転ルールは設けられていない。日本では、ドイツとは逆に、事業譲渡に先んじて、会社分割について労働契約の移転に関する特別ル

ルが労働契約承継法によって定められた。同法は会社分割における部分的包括承継の一般ルールを労働者保護のために、一部修正することで比較的スムーズに対応することができた。しかし、権利義務関係の移転一般が特定（個別）承継で処理される事業譲渡における労働契約の移転に関して、労働契約承継法と共通するルールを設けることは、特定（個別）承継の原則を大きく修正することとなり、会社分割時の移転ルール制定よりもはるかに大きなハードルに直面することとなる。

そこで、日本において、特定（個別）承継原則に服する事業譲渡について、原則を大きく修正する労働契約の移転ルールを設けるべきか否かが改めて検討されるべきこととなる。労働契約承継法立法の際には、ドイツを含めたEUにおいて、経営不振時に行われることの多い事業譲渡を厳格な自動移転ルールに服させると、事業譲渡によって救われる雇用が結果として失われてしまう可能性があることから、見直しの議論もあること⁴²⁾が留意された。そして、包括承継ルールによる会社分割と、特定（個別）承継ルールによるため労働者保護を個別事案に応じて黙示の承継合意や法人格否認の法理を用いて対応してきた事業譲渡については、別個のルールを採用することが、ひとまず労働契約承継法当時の立法政策として妥当と考えられた⁴³⁾。労働契約承継法の施行後に示された厚生労働省「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会」報告（2002年8月）では、事業（営業）譲渡に労働契約移転ルールを立法化することは、事業（営業）譲渡自体を阻害し、雇用の拡大を阻害するおそれがあるとして適切ではない、としている。一方で、会社分割の対象について、これまで「営業の全部または一部」としていたところ、2005年の会社法制定により、「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」と規定され、会社分割の対象は事業（営業）自体ではなく、財産の有機的一体性等は不要となったと解されている⁴⁴⁾。このような会社分割の柔軟化により、事業譲渡時と会社分割時で労働契約の移転ルールを区別し、会社分割についてのみ労働契約承継法による労働者保護がなされる合理性はもはやなくなった、との指摘もある⁴⁵⁾。確かに、労働

契約承継法の制定当時から状況の変化が見られるが、様々な経営状況の中で一部譲渡から全部譲渡まで複雑多様な様相を呈する事業譲渡に対して、一律規制を設けることについては、長期的に見て労働者の雇用保障にプラスとなるとは限らない。一律の移転ルールではない別のルールを策定する場合、どのような移転ルールが適切であるのか、会社分割の概念の変化や事業譲渡の多様性等も踏まえて慎重に検討する必要がある。

- 1) 菅野和夫『労働法〔第九版〕』弘文堂(2010)467-468頁。
- 2) 荒木尚志『労働法』有斐閣(2009)375頁。
- 3) Umwandlungsgesetz vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3210, (1995, 428)), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007 (BGBl. I S. 542)。なお、同法は「組織変更法」と訳されることが多かった。しかし、合併や分割等も規制し、日本の会社法上の「組織変更(会社法2条26号)」と区別するため、「組織再編法」と訳しておく。
- 4) 民法典613a条制定以前の学説・判例をまとめた邦語文献として、今野順夫「営業譲渡と解雇」福島行政論集第2巻第1号1頁(1989)、小俣勝治「会社分割と労働関係」國學院大學法研論叢11号85頁(1984)等がある。
- 5) 民法典613a条1項は「事業または事業の一部が法律行為に基づいて他の所有者に譲渡されるときは、当該所有者には、譲渡の時点で存在する労働関係から生じる権利義務が帰属する。」と規定する。
- 6) 民法典613a条2項は「従前の使用者は、第1項に基づく義務が譲渡時以前に成立したものであり、かつ、譲渡の時点から1年が経過する前に履行期限に達した場合には、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。かかる義務が譲渡時以降に履行期限に達する場合には、従前の使用者は、譲渡時に履行期限その算定期間の部分に相当する範囲においてのみ責任を負う。」と規定する。
- 7) 民法典613a条3項は「第2項は法人または人的会社が組織再編によって消滅する場合には適用されない。」と規定する。
- 8) Gaul, Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung, Schmidt (2002), § 5. Rn.4.
- 9) BAG 18. 2. 1960 § 419 BGB AP Nr.1.
- 10) Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrecht, Band I 7 Auflage, Franz Vahlen G. m. b. H. (1963) S.511, [Hueck]; Galperin, Betriebsnachfolge, Betriebs-Berater (以下 BB) 1952, 322.
- 11) Nikisch, Arbeitsrecht I, 3 Auflage, J. C. B. Mohr (1961) S. 659; Falkenberg, Schicksal der Arbeitsverhältnisse bei Betriebsinhaberwechsel, Recht der Arbeit 1967, 121.
- 12) Henssler, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch Band 4, 5. Auflage, C. H. Beck (2009) § 613a Rn.1 [Müller-Glöße] (以下 Münch-Komm.)
- 13) Kündigungsschutzgesetz am 10. August 1951 (BGBl. I S.499).
- 14) 民法典571条1項は「使用賃貸人(Vermieter)が賃貸地を使用賃借人(Mieter)に委ねた後、第三者に譲渡したときは、譲受人は、その所有権の存在する間、使用賃貸人に代わって使用賃貸借関係(Mietverhältnis)から生ずる権利を有し、義務を負う。」と規定する。なお、民法典は2001年に改正され、現行法では566条1項となっている。
- 15) Nikisch・前掲注11), S.660.
- 16) Hueck/Nipperdey・前掲注10), S.516. なお、Hueckは事業譲渡時の労働関係の自動移転を盛り込んだ1938年の「労働関係法草案」の作成に携わっていた。
- 17) BT-Drucks. VI /1786, S.59.
- 18) 事業譲渡の概念をめぐることは、特に「事業譲渡」の定義に関して、長年、裁判例や学説、さらにEC企業譲渡指令における「事業譲渡」概念との関係において議論の対象となっている。これに関しては、Buchner, Verlagerung betrieblicher Aufgaben als Betriebsübertragung im Sinne von § 613a BGB?, Der Betrieb 1994, 1417; Annuß, Der Betriebsübergang in der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, BB 1998, 1582; Grobys, Die Neuregelung des Betriebsübergang in § 613a BGB, BB 2002, 726; Bauer, Christel Schmidt lässt grüßen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2004, 14; Hohenstatt/Grau, Der Betriebsübergang nach Güney/Görres, Neue Juristische Wochenschrift 2007, 29等参照。邦語文献としては塚田奈保「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」本邦法政紀要No.9(2000)39頁、小俣・前掲注4)・85頁以下、今野・前掲注4)・1頁以下、上条貞夫「企業変動と労働者の権利」(上)労働法律旬報1521号(2002)18頁以下・(下)1523号(2002)48頁以下等がある。
- 19) BAG 25. 5. 2003 § 613a BGB AP Nr.256.
- 20) BAG 2. 10. 1974 § 613a BGB AP Nr.1.
- 21) BAG 21. 7. 1977 § 613a BGB AP Nr.8, BAG 17. 11. 1977 § 613a BGB AP Nr.10等。
- 22) 労働者への情報通知義務に関する判例としてはBAG 17. 11. 1977 § 613a BGB AP Nr.10; BAG 22. 4. 1993 § 613a BGB AP Nr.102等。
- 23) BT-Drucks. 14/7760 S.19.
- 24) BT-Drucks. 14/7760 S.20.
- 25) Münch-Komm § 613a Rn.124.
- 26) BAG15. 2. 1984 § 613a BGB AP Nr.37.
- 27) 社会的選択では、使用者が被解雇者の選択にあたり、労働者の事業所所属期間、年齢、扶養義務および当該労働者が障害(Schwerbehinderung)を負っているかどうかを考慮し、要保護性の低い者から解雇しなければならない(解雇制限法1条3項)。
- 28) BAG7. 4. 1993 § 1 KSchG 1969 AP Nr.22; BAG18. 3. 1999 § 1 KSchG 1969 AP Nr.41.
- 29) Schmitt/Hörtnagl/Stratz, Umwandlungsgesetz Umwandlungssteuergesetz, 4. Auflage, C. H. Beck (2009) (以下 Schmitt) Einführung zum UmwG Rn.10. [Stratz].
- 30) 一個または複数の法主体(Rechtsträger)の財産が他の既存の法主体へ承継されることによる合併(吸収合併、組織再編法2条1号)および2個以上の法主体のそれぞれの財産が、新たに設立される法主体へ承継されることによる合併(新設合併、同法2条2号)とがある。合併により、当該法主体(当事会社)(übertragende Rechtsträger)は清算を経ずに解散し、当該法主体の持分権者(Anteilsinhaber)には、承継法主体(存続会社)(übernehmende Rechtsträger)または新たな法主体(新設会社)の持分(Anteile)または社員の地位(Mitgliedschaft)が付与される(同法2条参照)。登記がなされて、初めて合併の効力が発生する(組織再編法19条)。

- 31) 分割には、大きく吸収分割と新設分割の2つがある。これら2つの態様に対して、それぞれ①消滅分割 (Aufspaltung)、②存続分割 (Abspaltung)、および③分離分割 (Ausgliederung) の3つの態様が規定されている。登記により、分割の効力が発生する (組織再編法 125 条および 19 条 1 項)。
- 32) 財産譲渡は、公法上の主体 (öffentliche Hand) および公法上の保険企業 (öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen) が合併や分割に関わる場合のことを指す。登記により、その効力が発生する。
- 33) 法形式の変更とは、ある法主体が従来とは異なる法形態になることをいう (組織再編法 190 条 1 項参照)。登記により、効力が発生する (組織再編法 198 条 1 項参照)。
- 34) Schmitt, Einführung zum UmwG Rn.3, Rn.4. [Stratz].
- 35) Kallmeyer, Umwandlungsgesetz, 4. Auflage, Dr. Otto Schmidt (2010) [Willensen] (以下 Kallmeyer) § 324 Rn.2.
- 36) Neye, Das neue Umwandlungsrecht vor der Verabschiedung im Bundestag, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 1994, 919.
- 37) Düwell, Umwandlung von Unternehmen und arbeitsrechtliche Folgen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1996, 396.
- 38) Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 13. Auflage, C. H. Beck (2009) § 116 Rn.11. [Koch].
- 39) 組織再編法 126 条 1 項 1 号ないし 11 号は、分割契約・引受契約に記載しなければならない事項を規定している。とくに同 9 号では、「各承継主体に移転される資産および負債 (Aktiv-und Passivvermögen) の項目、ならびに、承継主体に配分されて移転する事業 (Betrieb) および事業の一部

(Betriebsteil) の正確な表示と配分」について記載しなければならない、とする。また、組織再編法 136 条は、新設分割の際、分割法主体の代表機関は、分割計画を作成しなければならないとし、この分割計画は、分割契約および引受契約に代わるものとするとしている。そして、財産譲渡の際は、同 177 条および 179 条により、分割に適用される規定を準用する、と規定している。したがって、分割計画 (組織再編法 136 条) および財産譲渡契約 (同 177 条および 179 条) には、同 126 条所定の内容を記載しなければならない。

- 40) Kallmeyer § 324 Rn.51.
- 41) Kallmeyer § 324 Rn.52.
- 42) 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」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』東京大学出版会 (1998) 81 頁。
- 43) 荒木尚志「合併・営業譲渡・会社分割と労働関係」ジュリスト 1182 号 (2000) 18 頁。
- 44) 神田秀樹『会社法〔第十二版〕』弘文堂 (2010) 334 頁。
- 45) 有田謙司「企業再編と労働法」日本労働法学会誌 113 号 (2009) 32 頁。

なりた・ふみこ 東京大学大学院法政学政治学研究所博士課程。最近の主な論文に「ドイツにおけるリストラクチャリングの際の従業員代表の役割」『季刊労働法』225 号 (2009 年), 215-235 頁。労働法専攻。