

日本労働研究機構(JIL)発表
平成 14 年 7 月 19 日(金)

| | |
|-----|------------------------------|
| 連絡先 | 日本労働研究機構(会長花見忠) |
| | 研究所長 小野 旭 |
| | 主任研究員 佐藤 厚(担当) |
| | 研究員 渡辺博顕(担当) |
| | 電話 03-5991-5142(佐藤)、9653(渡辺) |
| | 所在地 練馬区上石神井4-8-23 |

営業譲渡、合併に際して多くの労働者の雇用・労働条件は維持されている

- 企業組織再編に伴う労働問題の実態調査より -

【調査結果の要約】

1 企業組織再編の状況(アンケート調査)

・過去 3 年間に約 15%の企業、約 21%の労働組合が営業譲渡、合併、会社分割等の企業再編を経験している(5 ページ、図表 1)。

注)ここでいう会社分割は、平成 12 年 5 月の商法等改正により創設され、平成 13 年 4 月より施行されている会社分割制度に基づくものを指す。

2 営業譲渡の状況

(1)営業譲渡の目的(アンケート調査)

・営業譲渡の目的は、「グループ内の組織再編」が最も多く、「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」がこれに続いている(6 ページ、図表 2)。

・営業譲渡の相手方(譲受企業)については、グループ内企業が 6 割を占めている(6 ページ、図表 3)。

(2)営業譲渡に伴う労使協議等(アンケート調査)

・企業調査、労働組合調査とも、企業から労働組合に対して、営業譲渡計画に関する情報の事前通知がなされていたとする回答の割合が高くなっている(8 ページ)。

・営業譲渡における事前通知や労使協議等のプロセス全般については、「やむを得ない」とするものも含めて、8 割近くは評価している(8 ページ)。

(3)営業譲渡に伴う労働者の雇用

(アンケート調査)

・企業調査、労働組合調査とも、営業譲渡に伴う転籍に当たって、当該労働者の同意をとっていると回答する割合が 9 割前後と高くなっている(9 ページ)。

(ヒアリング調査)

・譲渡部門に在籍する労働者のうち、転籍を希望する者全員を譲受会社が承継するケースが多く、一部に在籍出向扱いとするケースもみられた(16 ページ)。

・譲渡に伴う転籍を希望しない労働者については、譲渡企業内での配置転換で措置するケースがほとんどであった(16 ページ)。

・営業譲渡に伴い雇用が守られなかったケースは少なく、このようなケースが生じるのは、譲渡会社が倒産

法制の活用を含めて経営破綻している場合がほとんどであった(16 ページ)。

(4) 転籍した労働者の労働条件

(アンケート調査)

・「同一賃金を維持した」若しくは「賃金額は低下したが、一定期間は差額の全部又は一部が補填された」とする回答が、企業調査では約 8 割、労働組合調査でも約 6 割と多く見られた(9 ページ、図表 8)。

・転籍した労働者の退職金について、企業調査、労働組合調査とも「転籍時に清算し、譲渡先でゼロから起算」とする回答が 4 割以上と最も多く、次いで「転籍時に清算し譲渡先で通算して計算」が多くなっている(10 ページ、図表 10)。退職金額水準については、ほぼ同水準とする回答が多い(11 ページ、図表 11)。

(ヒアリング調査)

・転籍した労働者の退職金については、譲渡企業における制度をそのまま適用するもの、譲渡企業でいったん清算後、譲受企業の制度を適用するが、その際に譲渡会社での退職金支給額、勤続年数等に対して一定の考慮を行うもの、譲渡会社で清算後、譲受会社の制度で勤続年数ゼロから適用するもの等様々な取扱いがなされており、場合によっては、労働者が不利益を被るケースも見られた(17 ページ)。

・譲渡に伴い、退職金について労働者が不利益を被る場合でも、譲受企業での清算時に一定額の上乗せを行うなど、何らかの配慮がなされているケースが見られた(17 ページ)。

3 合併の状況

(1) 合併の目的(アンケート調査)

・合併の目的は、「企業規模の拡大により経営効率を高める」、「市場占有率を高め、競争優位を發揮」が多くなっている(13 ページ、図表 15)。

(2) 合併に伴う労働者の退職の有無(アンケート調査)

・合併に伴う退職者が「いた」とする企業が 3 割あったが、そのほとんどが「希望退職」によるものであった(13 ページ)。

(3) 労働条件の変化(アンケート調査)

・合併に伴う労働条件の変化については、賃金、退職金とも合併前後で同一水準が維持されるようになっている場合が多かった(14 ページ、図表 16、図表 17)。

4 求められる対応

営業譲渡の手続きは、その背景、譲渡企業と譲受企業の関係、経営状況、労働組合の有無等により様々である。会社更生法等倒産法制が適用された場合の営業譲渡では、その対応に経験や法律知識が必要であり、労働組合、特に上部団体等の果たす役割は大きい。しかし、サービス業や中小企業では労働組合のない企業も多く、労働者に対する周知活動、相談活動を充実していくことが望まれる。

【調査方法】

1 アンケート調査

(1)企業アンケート調査 対象:従業員規模 100人以上の企業 3,000社 調査方法:郵送 抽出方法:帝国データバンクのデータベースから抽出

(2)労働組合アンケート調査 対象:労働組合 3,000組合 調査方法:郵送 抽出方法:厚生労働省「労働組合活動実態調査」対象組合から抽出

(3)実施期間:平成13年11月2日～平成13年11月14日

(4)回収状況 企業調査:988件(回収率32.9%) 労働組合調査:628件(回収率20.9%)

(5)アンケート回答企業・労働組合の属性

| | | |
|------------|-------------------|------|
| 業種 | 鉱業 | 0.3 |
| | 建設業 | 15.2 |
| | 製造業 | 18.4 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2.6 |
| | 運輸・通信業 | 13.2 |
| | 卸売・小売業、飲食店 | 13.0 |
| | 金融・保険業 | 9.5 |
| | 不動産業 | 4.4 |
| | サービス業 | 16.2 |
| | その他の産業 | 6.9 |
| | 不明 | 0.4 |
| 会社全体の従業員規模 | 30～99人 | 2.7 |
| | 100～299人 | 45.9 |
| | 300～499人 | 17.9 |
| | 500～999人 | 13.8 |
| | 1000～4999人 | 17.7 |
| | 5000～9999人 | 1.1 |
| | 10000人以上 | 0.8 |
| 不明 | 0.1 | |
| 労働組合の有無 | ある | 44.0 |
| | 労働組合はないが意向集約の場がある | 22.1 |
| | いずれもない | 33.5 |
| 不明 | 0.4 | |
| 株式の公開 | 一部上場 | 6.8 |
| | 二部上場 | 2.4 |
| | 店頭公開 | 2.3 |
| | ナスダック上場 | 0.0 |
| | マザーズ上場 | 0.0 |
| | 公開していない | 87.3 |
| | 不明 | 1.1 |

| | | |
|-----------------|---------------|------|
| 業種 | 鉱業 | 0.6 |
| | 建設業 | 7.3 |
| | 製造業 | 26.1 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6.7 |
| | 運輸・通信業 | 13.5 |
| | 卸売・小売業、飲食店 | 13.9 |
| | 金融・保険業 | 14.3 |
| | 不動産業 | 0.2 |
| | サービス業 | 8.8 |
| | その他の産業 | 7.2 |
| | 不明 | 1.4 |
| 会社全体の常用雇用者数 | 29人以下 | 0.3 |
| | 30～99人 | 0.2 |
| | 100～299人 | 16.2 |
| | 300～499人 | 14.8 |
| | 500～999人 | 20.1 |
| | 1000～4999人 | 31.8 |
| | 5000～9999人 | 6.8 |
| 10000人以上 | 7.0 | |
| 不明 | 2.7 | |
| 組合員数 | 29人以下 | 0.2 |
| | 30～99人 | 1.9 |
| | 100～299人 | 24.0 |
| | 300～499人 | 19.4 |
| | 500～999人 | 21.5 |
| | 1000～4999人 | 23.6 |
| | 5000～9999人 | 3.3 |
| 10000人以上 | 4.8 | |
| 不明 | 1.3 | |
| 労働組合の形態 | 単位労働組合 | 47.1 |
| | 単一労働組合(単位扱) | 26.4 |
| | 単一労働組合(連合扱) | 11.5 |
| | 単一労働組合(本部) | 9.2 |
| | 協議体 | 0.6 |
| 不明 | 5.1 | |
| 加盟上部組織・団体(複数回答) | 連合 | 59.4 |
| | 全労連 | 4.5 |
| | 全労協 | 0.0 |
| | 金属労協 | 8.9 |
| | 化学エネルギー鉱山労協 | 1.4 |
| | 交運労協 | 6.1 |
| | その他 | 28.5 |
| 上部組織・団体に加入していない | 22.1 | |
| 不明 | 0.5 | |
| 株式の公開 | 一部上場 | 32.5 |
| | 二部上場 | 4.9 |
| | 店頭公開 | 3.2 |
| | ナスダック上場 | 0.0 |
| | マザーズ上場 | 0.0 |
| | 公開していない | 54.6 |
| | 不明 | 4.8 |

2 ヒアリング調査

(1)企業ヒアリング調査

A 社(玩具製造業)、B 社(機械製造業)、D 社(化学製造業)、E 社(機械製造業)、G 社(旅客運輸業)、I 社(卸売業)、K 社(金融業)、M 社(機械製造業)、N 社(鉄鋼業)、O 社(情報通信業)、P 社(レンタル業)、Q 社(機械製造業)、R 社(情報通信業)

(2)労働組合ヒアリング調査(各事例の労働組合、その上部団体等に調査)

C 社(電子部品製造業)、F 社(移動通信機器製造業)、H1 社・H2 社(小売業)、J 社(鉄鋼業)、L 社(金融業)、

(3)実施期間:平成 13 年 10 月～平成 14 年 2 月

なお、調査実査に際して UFJ 総合研究所の協力を得た。

A 企業・労働組合アンケート調査結果

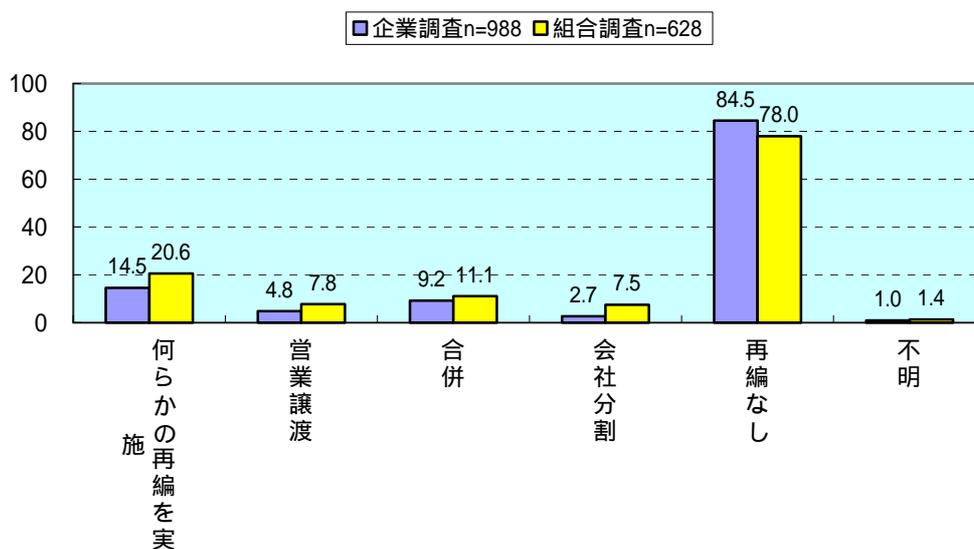
企業組織再編の現状

1 企業組織再編の経験と予定

(1)過去3年間における組織再編を経験した企業は、企業調査で14.5%、労働組合調査で20.6%であった。再編の内訳は、企業調査では「合併」が最も多く9.2%、「営業譲渡」が4.8%となっている。組合調査でも「合併」が11.1%と最も多く、「営業譲渡」が7.8%となっている(図表1)。

(2)企業調査で、今後2～3年の企業再編予定の有無をたずねたところ「予定はない」とする回答が92.0%と高い割合を示している。ただし、今後の再編予定については企業機密であり、予定があったとしても言えないとする企業が多く見込まれる可能性はある。「ある」としたところでは「合併を予定」が4.3%となっている。

図表1 過去3年間における組織再編を経験(単位:%)



注)ここでいう会社分割は、平成12年5月の商法改正により創設され、平成13年4月より施行されている会社分割制度に基づくものを指す。

2 企業再編の組合への影響

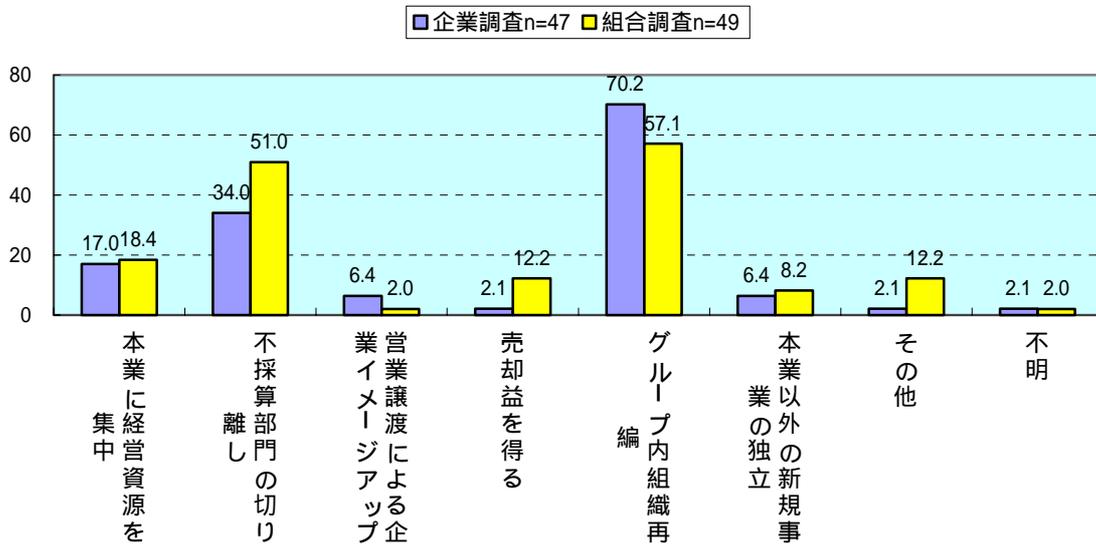
過去3年間に企業再編を経験した労働組合において、当該企業再編による組合活動や組織にどのような影響をもたらしたかをみると、営業譲渡では26.5%、合併では34.3%、会社分割では40.4%がマイナスの影響があったとしている。

営業譲渡の状況

1 営業譲渡の目的と譲渡先企業

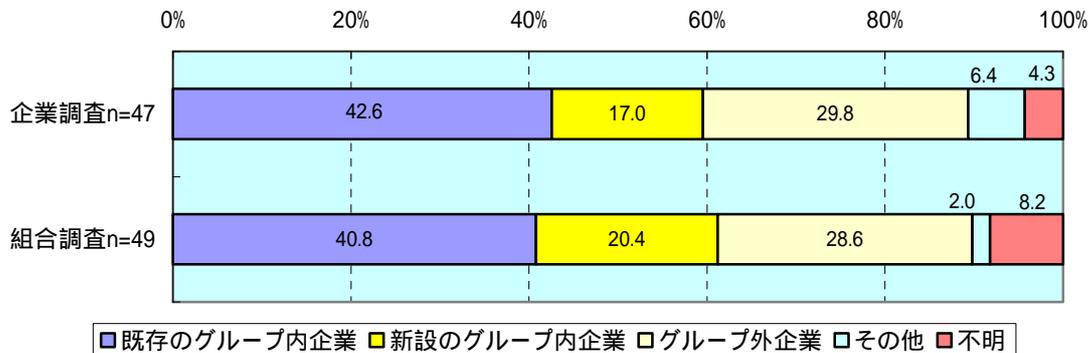
(1) 営業譲渡の目的は、企業調査、組合調査ともに「グループ内の組織再編」が最も多く、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」がこれに続いている(図表2)。

図表2 営業譲渡の目的(単位:%)



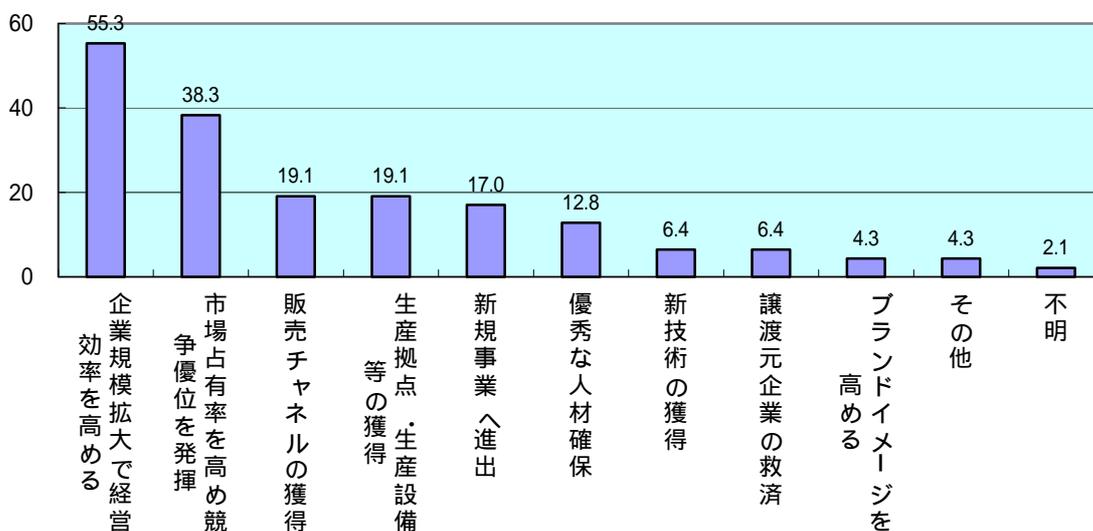
(2) 譲渡先の企業は、企業調査、組合調査ともに「以前から存在するグループ内の企業」を挙げる比率が高い。一方、グループ外の企業への営業譲渡がなされたとする回答は両調査とも3割弱であった(図表3)。

図表3 営業譲渡先企業との関係



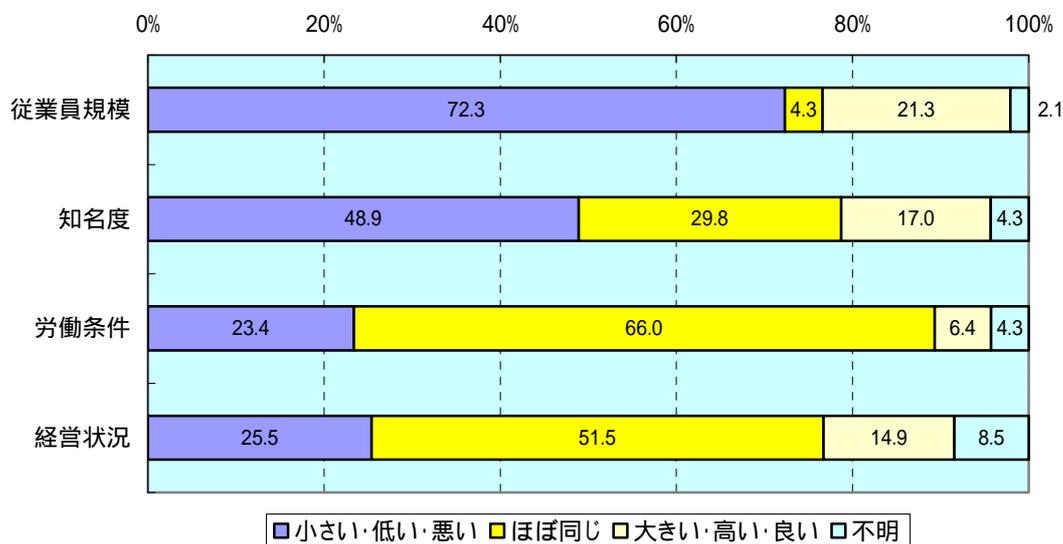
(3)企業調査から、譲渡先企業が営業を譲受した推定理由をみると、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」が最も多く、「市場占有率を高めることで競争優位を発揮するため」がこれに続く(図表4)。

図表4 譲渡先企業が譲受した理由(単位:%)



(4)譲渡先企業は、譲渡元企業より従業員規模が「小さく」(72.3%)、知名度が「低い」(48.9%)とする回答が、規模が「大きい」(21.3%)、知名度が「高い」(17.0%)とする回答を上回った。また、労働条件や経営状況は、「ほぼ同じ」が過半数を占めているものの、「悪い」(各 23.4%・25.5%)という回答が「良い」(各 6.4%・14.9%)を上回っている(図表5)。

図表5 譲渡元企業と譲渡先企業の比較



2 営業譲渡に伴う労使協議等

(1)企業調査では、「労働組合に対して事前通知を行った」や「社員会などの社員組織に対して事前通知を行った」を合わせると、7割近い企業で営業譲渡について事前に通知している。

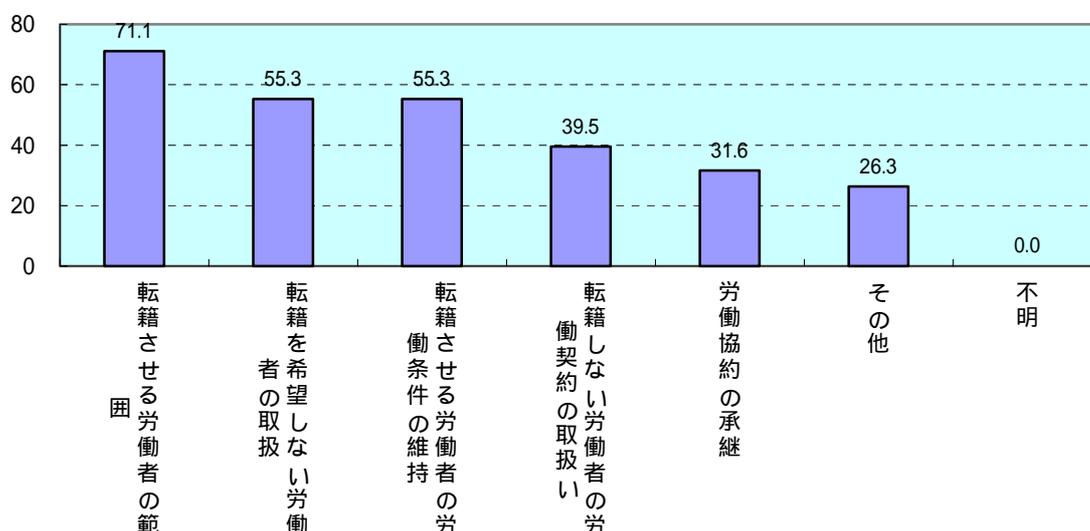
一方、85.7%の組合で「営業譲渡計画に関する情報は労働組合等に事前通知されていた」としている。

(2)企業調査で、組合の有無別に事前通知の状況を見ると、「組合がある」とする企業の92.9%が事前通知されているが、「組合はないが意向集約の場がある」とする企業では、事前通知の比率が50.0%に減少し、組合や意向集約の場がない場合には事前通知の割合が11.1%であった。

(3)企業調査で、労使協議の内容をみると「協議を行い、営業譲渡計画について合意に至った」とするものが46.8%と最も多い。一方、「使用者側から説明を行ったのみ」も29.8%みられた。

(4)組合調査で、労使協議の内容についてみると、「営業譲渡に伴い転籍させる労働者の範囲」が71.1%と最も多く、「転籍を希望しない労働者の取扱い」「転籍させる労働者の労働条件の維持」も過半数の組合で協議されている。一方、「労働協約の承継」について協議したとする回答は3割程度となっている(図表6)。

図表6 労使協議の内容(単位:%)



(5)労働協約そのものは4割強の労働組合で「全部承継」されており、「過半が承継された」とする回答をあわせれば、約6割が承継されている。

譲渡先企業の形態別にみると、「継承された」とする回答は、以前から存在するグループ内での営業譲渡において多く、逆に新たにグループ化された企業や、グループ外の企業への営業譲渡のケースでは「承継されなかった」が多い。

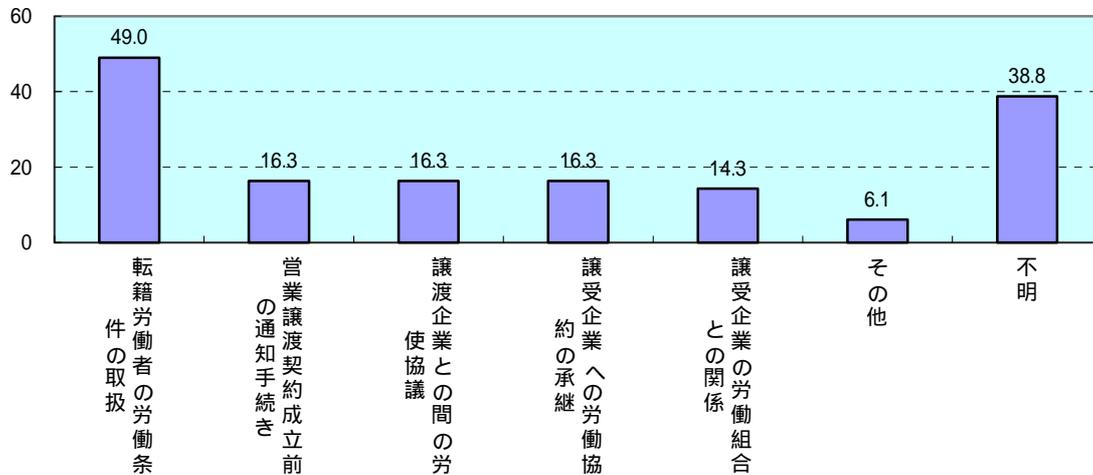
(6)営業譲渡における事前通知や労使協議等のプロセス全般については、組合としては「やむを得ない」とする評価が約半数である。

(7)営業譲渡契約の成立後の労使協議は、労働組合のある企業の85.7%が労使協議を行っており、従業員の要望等を申し入れる機会が確保されている。一方、組合に代わる意向集約の場がある場合は、労働組合がない場合や労働組合に代わるものがない場合に比べても労使協議を行っていないケースが多い。

3 営業譲渡時の労働関係上の問題点

(1)営業譲渡を経験した労働組合で譲渡に際して問題となったことでは「転籍労働者の労働条件の取扱い」が最も多い(図表7)。

図表7 営業譲渡時の労働関係上の問題点(単位:%)



4 営業譲渡に伴う労働者の転籍状況

(1)企業調査で営業譲渡を実施した企業の70.2%で転籍者が発生している。組合調査でも、組合員の転籍があったところが63.3%、組合員以外の労働者の転籍者があったところが2.0%となっている。

(2)転籍に係る同意(賃金等の労働条件の取扱いを含む)については、企業調査では87.9%、組合調査では93.5%が「同意をとった(同意があった)」としている。

また、転籍に係る同意を組合が代理したという労働組合は44.8%であった。

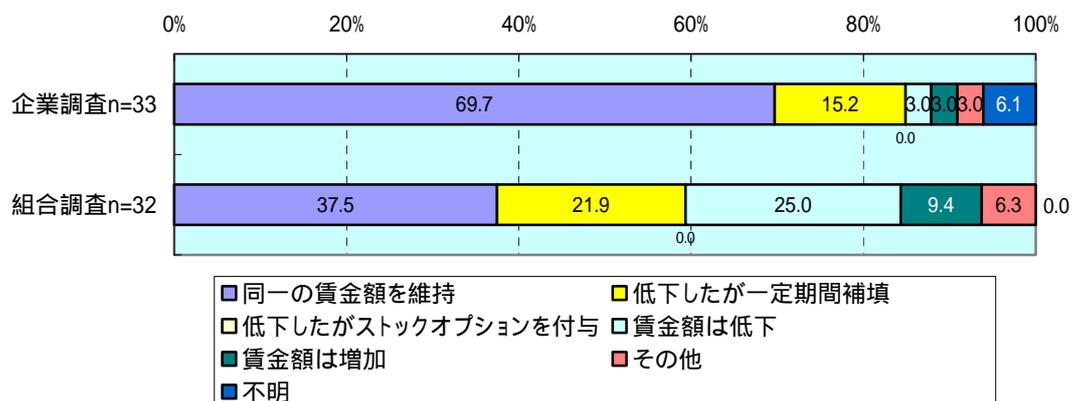
(3)企業調査で、転籍対象となる労働者に転籍の同意をとった時期は、営業譲渡日の1カ月前(30日前、31日前)が55.1%(29社中16社)で、8割強(29社中21社)で1カ月以上以前に転籍の同意をとっている。

(4)転籍者の労働条件

賃金:転籍した労働者の賃金は、譲渡前後で同一の賃金額が維持された企業が69.7%であった。「賃金額は低下したが、一定期間は差額の全部又は一部が補填された」は15.2%、「賃金額は低下した」とする回答は3.0%に留まった。

一方、組合調査では、「賃金額は低下したが、一定期間は差額の全部又は一部が補填された」(21.9%)、「賃金額は低下した」(25.0%)などあわせると、賃金が低下したという回答が半数近くに上り、「同一賃金を維持した」は37.5%にとどまっている(図表8)。

図表8 転籍者の譲渡前後の賃金比較



組合調査で、譲渡先企業の形態別に労働条件の変化をみると、「賃金額が低下した」とする回答は、グループ内企業への営業譲渡では比率が低く、新たにグループ化された企業やグループ外企業への営業譲渡に多い傾向がみられる。

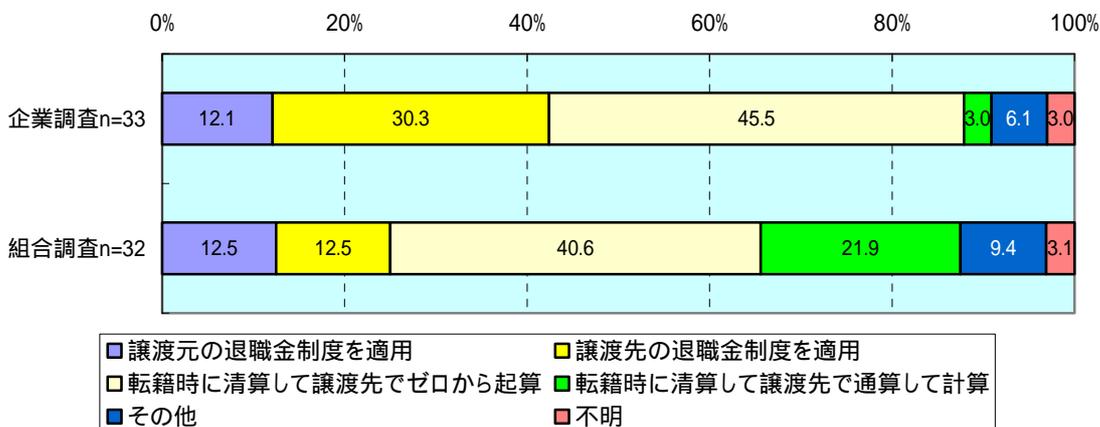
賃金額の低下割合は2割程度低下したとするものが過半を占めている(図表9)。

図表9 賃金の低下割合(単位:%)



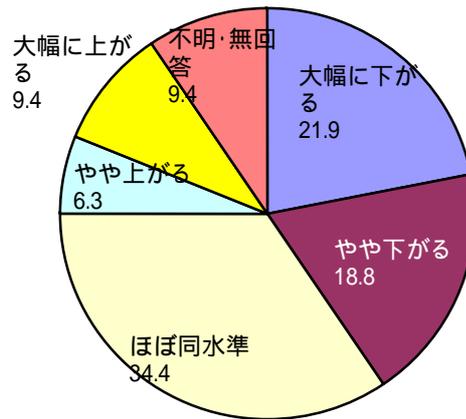
退職金：転籍した労働者の退職金は、企業調査、組合調査とも、「転籍時に清算して譲渡先でゼロから起算」が4割以上となっている。組合調査では「転籍時に清算して譲渡先で通算して計算」も2割ほどみられた(図表10)。「転籍時に清算して譲渡先でゼロから起算」とする回答は、グループ外企業や新たにグループ化された企業への営業譲渡のケースが多い。

図表10 転籍者の退職金の扱い



注)「譲渡元の退職金制度を適用」は「退職金を清算せず、営業譲渡前後での勤続年数を通算し、営業譲渡前の退職金制度を適用」を、「譲渡先の退職金制度を適用」は「退職金を清算せず、営業譲渡前後での勤続年数を通算し、営業譲渡後の新たな退職金制度を適用」を、「転籍時に清算して譲渡先でゼロから起算」は「営業譲渡に伴い、いったん退職金を清算。営業譲渡後の新たな退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」を、「転籍時に清算して譲渡先で通算して計算」は「営業譲渡に伴い、いったん退職金を清算。営業譲渡後の新たな退職金制度下で、勤続年数は営業譲渡前から通算して計算。営業譲渡前の退職金を控除する」をそれぞれ意味している。

図表 11 譲渡前後の退職金受取額の比較(単位:%)



組合調査で、退職金受取額水準の変化をみると、「大幅に下がる」(21.9%)、「やや下がる」(18.8%)など、約4割が下がるとしている(図表11)。

一時金等:移籍金や転籍補償金等といった営業譲渡に伴う転籍労働者に対する一時金は両調査とも「支払わなかった(支払われなかった)」とする回答が多い。特に、同一の賃金額を維持しているケースでは、一時金を支払わない傾向が強い。

5 営業譲渡の際の退職者

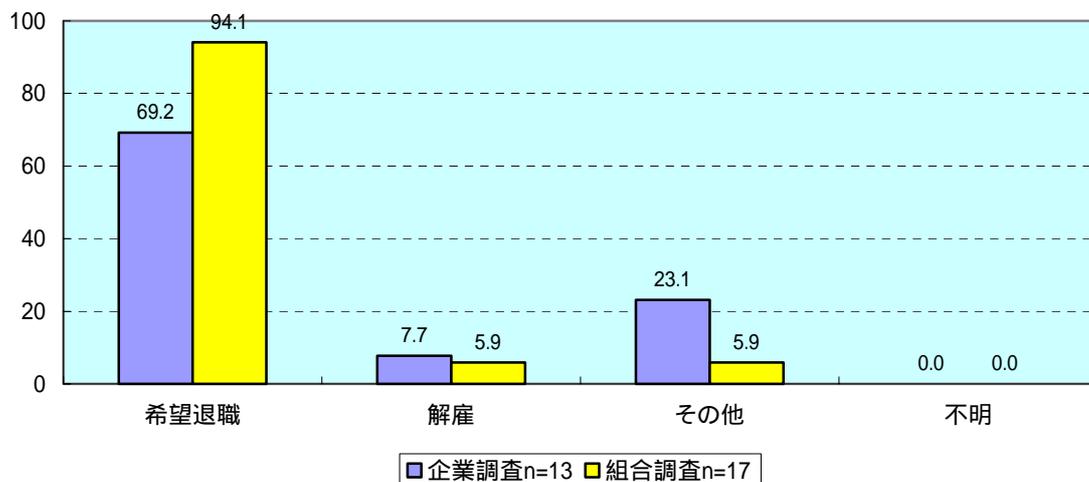
(1)企業調査では、営業譲渡を実施した企業のうちの27.7%(47社中13社)で退職者が発生していた。組合調査でも、「退職組合員がいた」が34.7%(49組合中17組合)、「組合員以外の退職者がいた」が8.2%となっていた。

譲渡先企業の形態別にみると、以前から存在するグループ内企業に営業譲渡した場合は、企業調査、組合調査ともに退職者の発生比率がやや低い傾向にある。

(2)退職の種類については、企業調査、組合調査ともに希望退職が多くなっている(図表12)。

「その他」としては、自己都合退職や選択定年などがみられた。

図表 12 営業譲渡の際の退職の種類(複数回答、単位:%)



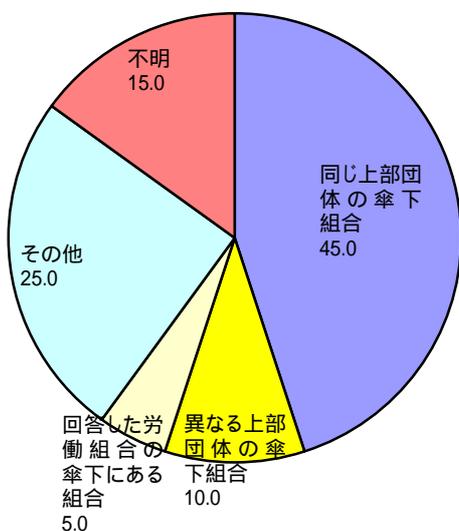
6 営業譲渡先の労働組合の状況

(1)組合調査で営業譲渡先企業に労働組合が「あった」とする回答は40.8%で、組合形態としては、「同じ上部団体の傘下にある組合」が45.0%となっている(図表13)。

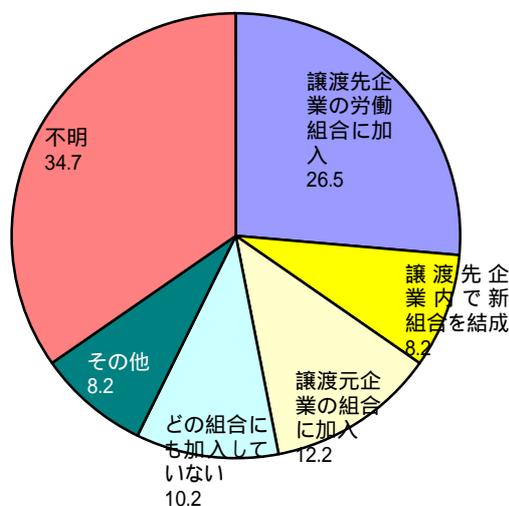
(2)営業譲渡時の譲渡先企業の労働組合と打ち合わせは、「事前にあった」が34.7%、「事後にあった」が4.1%、「いずれもなかった」が24.5%であった。

(3)転籍した組合員の組合加入状況については、「譲渡先企業の労働組合に加入した」が26.5%、「譲渡先企業内で新たな組合を結成した」が8.2%、「引き続き譲渡元企業の組合に加入している」が12.2%で、およそ半数がなにがしかの労働組合に加入している(図表14)。

図表13 譲渡先企業の労働組合の形態
(単位:%)



図表14 営業譲渡後の労働組合加入状況
(単位:%)

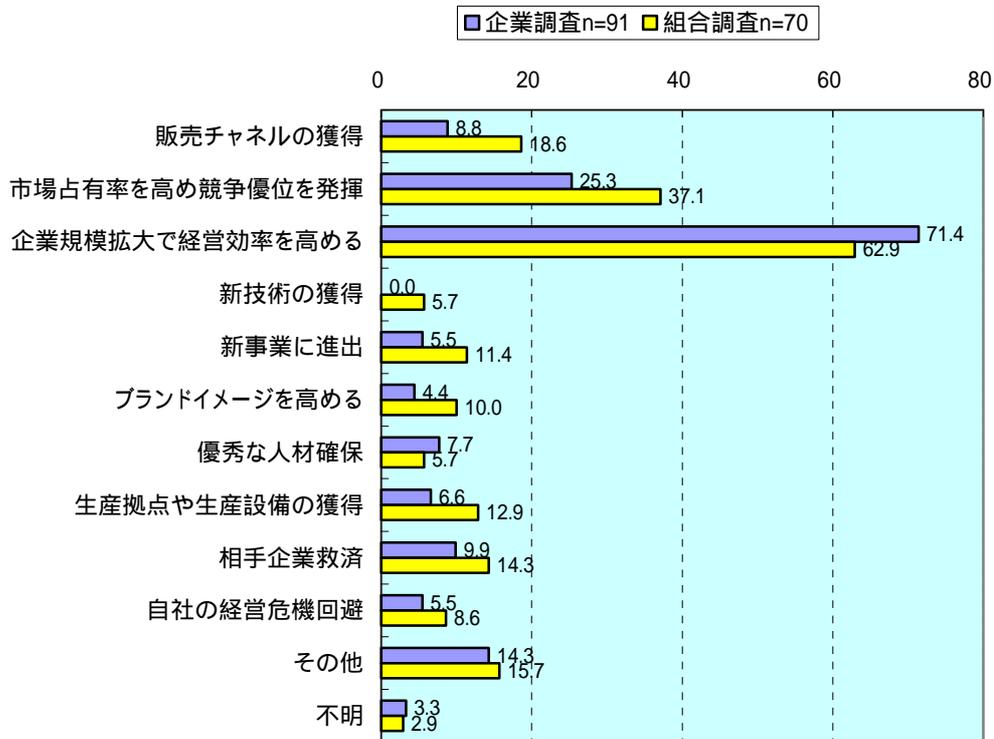


合併の状況

1 合併の目的

過去3年間に合併を経験したところにその目的をたずねたところ、企業調査、組合調査ともに「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」が最も多く、「市場占有率を高めることで競争優位を發揮するため」がこれに続いている(図表 15)。

図表 15 合併の目的(単位:%)



2 退職者の有無

企業調査、組合調査ともに、合併に伴う退職者が「いた」とする回答は、企業調査では 30.8%、また、組合調査では、組合員の退職が 34.3%、組合員以外の労働者の退職が 7.1%であった。

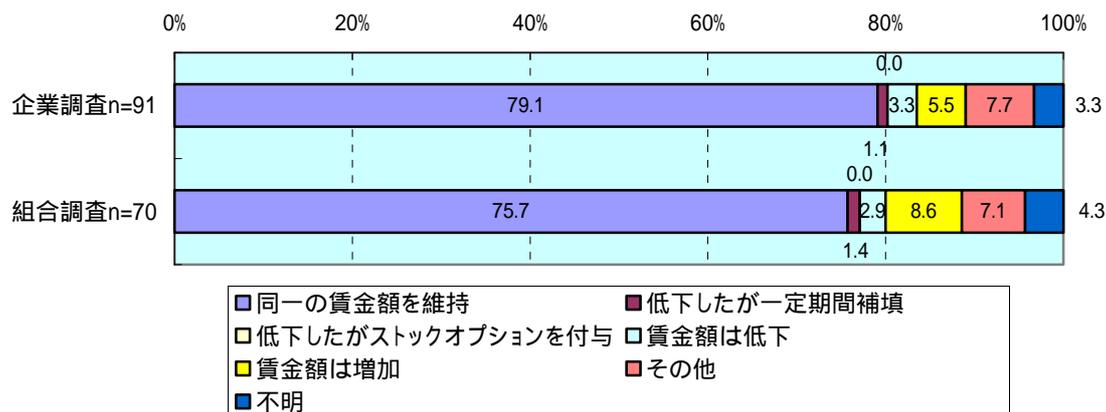
退職の種類については、両調査ともにほとんどが希望退職である。

3 合併に伴う労働条件の変化

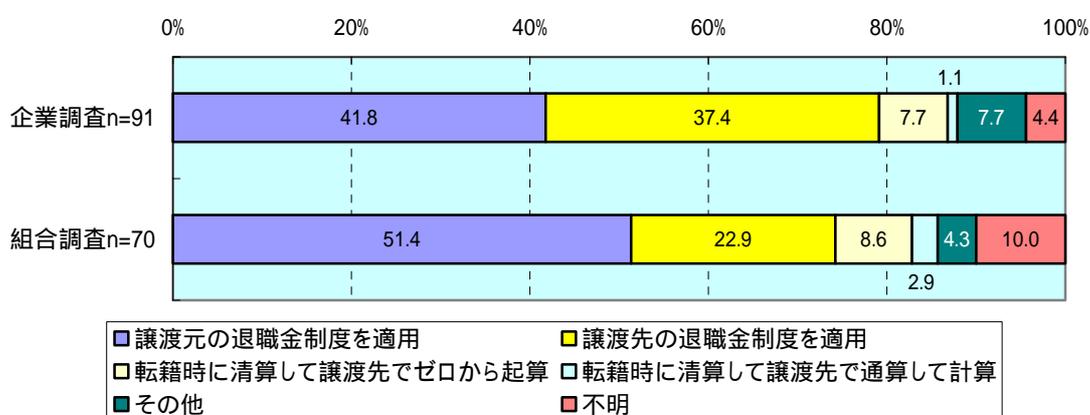
企業調査の 79.1%、組合調査の 75.7%が「合併前後で同一の賃金額を維持した(維持された)」としている(図表 16)。組合調査で賃金額の低下割合をみると、有効回答 3 件のうち 2 件は 1 割程度の低下、1 件は 2 割程度の低下となっている。

退職金制度については、両調査とも合併前の退職金制度を適用するものが多いが、企業調査の 4 割強、組合調査の 3 割強で合併後に新たな退職金制度を設けるとしている(図表 17)。

図表 16 合併前後の賃金額の変化



図表 17 合併に伴う退職金制度



注) 合併後に新たな退職金制度を採用するもの

退職金を清算せず、合併前後での勤続年数を通算し、合併後の新たな退職金制度を適用(企業調査 37.4%、組合調査 22.9%)

合併に伴い、いったん退職金を清算。合併後の新たな退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算(企業調査 7.7%、組合調査 8.6%)

合併に伴い、いったん退職金を清算。合併後の新たな退職金制度下で、勤続年数は合併前から通算して計算。合併前の退職金を控除する(企業調査 1.1%、組合調査 2.9%)

B 企業・労働組合ヒアリング調査結果

1 営業譲渡の類型

企業再編が、どのような背景や目的で行われたかにより、労使関係に与える影響は異なり、今回、調査を実施した企業再編を背景や目的、譲受企業等によって、以下のように整理・分類した(図表 18、19、20)。

- (1)-1 業容の発展・拡大等を目的とするグループ内再編:グループ内子会社が譲受企業で、業容の発展・拡大等を目的とする再編。労使関係も良好で、労働条件の引き下げも見られなかった。
- (1)-2 コスト削減・整理を目的とするグループ内再編:営業譲渡の背景・目的がやや後ろ向きのもので、コスト削減・整理を目的とするグループ内再編。譲渡に至るまでに希望退職の実施、生産拠点の集約、他事業部門への人員配置転換等を行っている。
- (2)-1 経営難による企業の営業譲渡(グループ外):経営難を理由に同業他社に譲渡した事例。譲渡企業より譲受企業の方が大規模で経営状態も良いことから、労働条件は、現状維持、または場合によっては改善している。
- (2)-2 倒産:倒産等に伴う営業譲渡の事例。希望退職等人件費削減の合理化策の効果がなく、民事再生法の適用を受け、同業他社へ営業権を譲渡した事例や営業譲渡後、会社更生法を適用され、子会社が同業他社等に譲渡された事例などがあつた。
- (3)非核事業・不採算事業の譲渡:企業が核事業へ経営資源を集中するために、非核事業部門、不採算事業部門を整理した事例。

2 営業譲渡についての労働組合や社員への説明

営業譲渡について、労働組合や社員に説明する時期は、状況により異なる。

(1)労働組合、社員への説明

譲渡交渉の開始時・交渉段階など基本合意契約締結の前段階の比較的早い段階で、労働組合役員に対して内々に打診し、締結後に労使交渉するケースが多かった。

譲渡後もその事業を継続していけるよう社員を確保するためには、組合を通す等、予め社員から納得を得ることが不可欠であるとする事例が多かった。

他に、営業譲渡がオープンになっており、改めて周知する必要がない事例、経営状況が深刻で社員の理解を得るために早い時期に打診している事例もあつた。

労働組合や社員会などがない場合、営業譲渡の基本合意締結後、対象事業の労働者に個別に説明、合意を得ている。

(2)会社更生法等の適用例では直前通知

会社更生法の適用を受けた事例や民事再生法の適用を受けた事例では、譲渡がすべて決定した後、突然言い渡されている。

たとえば、「J社」の例では、東京地裁に民事再生手続き開始を申し立てた日、組合三役あて、営業譲渡の旨通知。ここに至るまでの間、会社側から労働組合に対して、公式、非公式を問わず、一切の交渉や説明がなかった。

また、金融再生法の適用を受けた「K社」の場合は、当時の事情を知る人はおらず、金融管財人が選任された後に譲渡先を探しているため、たとえ事前通知をしたといっても、直前だったものと考えられる。

3 労使協議と交渉内容

(1)半数以上で労働組合との労使協議・社員会と話し合い

営業譲渡にあたっては、組合との労使協議・社員会との話し合い等、半数以上の事例において労使間で何らかの話し合いが持たれ、従業員からの要望を聞き取るところが多かった。

(2)話し合いの内容は雇用の確保、労働条件など

労使協議の内容については、経営難を背景とした譲渡や倒産による譲渡では、経営責任や今後の見通し等についての質問、雇用の確保等から話し合いが始まるケースが多い。

民事再生法の適用を受け、営業権は譲渡したものの、社員は全員解雇と表明した「J社」では、経営の将来ビジョンや雇用の確保等の交渉は既に諦められ、退職金の保全や再就職先の斡旋といった要望が、組合から提出された。

4. 譲渡事業に従事する労働者の取り扱い

(1)転籍が主流

営業譲渡に伴う従業員の扱いは、転籍が主流で、2/3 の事例は転籍であった。営業譲渡前後で該当労働者の雇用の維持が概ね図られていた。

出向は3例みられたが、うち2例は、その後出向から転籍へと移行している。また、譲受企業が予め面談をし、譲渡後の新会社での採用が決定した後に譲渡会社をいったん解雇され、新会社で再雇用(実質転籍)となるケースもみられた(2例)。

(2)少ない転籍拒否

転籍を希望しない労働者の扱いは事情に応じて異なっているが、拒否者は総じて少ない。

転籍拒否者が少ないのは、転籍後の当該事業が当該社員のスキルや経験を生かせる場であり、譲渡企業に残留しても働く場がなくなることと、転籍を拒否し残留すると、転居を伴う転勤(配置転換)をしなくてはならないからである。

ただし、転籍を承諾した後、労働条件が大きく悪化する場合は、そのまま退職するケースもある。

(3)その他

その他の3事例については、いずれも一旦全員が解雇されているが、うち2例については、譲受企業が予め面談をし、譲渡後の採用が決定している。

民事再生法が適用された事例では、会社は清算され、譲渡先に誰も雇用されなかった。

5 転籍者または出向者の労働条件

転籍者の転籍後の人事制度および賃金は、譲渡企業のを承継するか、または、譲受企業のを新たに適用するかの2つに分かれる。

(1)譲渡企業の労働条件承継

営業譲渡18事例のうち9事例では、譲渡企業の人事制度を承継し、賃金水準も維持されている。転籍時に転籍者の基本給や賞与がカットされ、賃金水準は低下した場合も、カットの2年分の転籍一時金が支給されており、基本的には現状が維持された。

ただし、9事例のうち7事例で、転籍当初は変わらないものの、譲渡後1年～数年後に人事制度が見直され、その後の処遇は変化している(予定を含む)。

(2)譲受企業の労働条件適用

譲受企業の人事制度が適用された場合でも、労働条件は譲受企業によって異なる。

転籍後、譲受企業の人事制度が適用される例は、営業譲渡18事例のうち8事例であった。このうち、明らかに労働条件が良くなっているのは1例だけである。

会社更生法が適用された事例では、適用前の営業譲渡は自社より大手資本の同業他社への譲渡であり、残業や福利厚生を勘案すると、正社員の場合は同水準または実質改善している。ただし、「H1社」の場合は、いわゆるフルタイムパートを準社員として厚遇していたが、譲受企業では労働条件が低下した。

6 退職金

(1)退職金は譲渡時に清算

営業譲渡に伴い、退職金はその時点で一旦清算されたケースが多く、退職金制度のあった 16 事例のうち 11 事例で一旦清算されている。退職金を一旦清算された後、譲受企業に勤続年数が引き継がれ通算する形が取られたのは、グループ内企業への譲渡である「B 社」と「E 社」の 2 例だけであった。ただし、退職金を一旦清算後、勤続年数を引き継がない場合にあって清算時に支給額を上乗せする等の配慮がなされたケースも見られた。

(2)退職金は会社都合で計算

退職金は、総じて会社都合退職で計算されているが、額を上乗せされる事例も見られた。

7 労働組合の役割と上部団体との連携

(1)労働組合のない事例

労働組合がなかったことが不利だったのは、自主再建が困難となった「S 社」の場合で、営業譲渡時までに社員全員が解雇され、退職金も支払われていないと思われる。

他の事例では労働組合がないことが社員にとって特に不利な条件とはなっていない。

(2)上部団体の連携

経営難による営業譲渡の場合

労働組合と上部団体の連携により営業譲渡等の再編による労働条件等の悪化を免れた事例がある(D 社、H1 社)。労働組合に営業譲渡の旨が伝わった後、素早く上部団体に連絡、対処方法等について相談、上部団体も対策委員会等をつくり、アドバイスや緊密な連絡を取り合うなど、上部団体との連携が有効に機能している。労働組合執行部も、上部団体の支援を評価していた。

倒産の場合

倒産状態で営業譲渡される場合は、組合と上部団体の連携が行われても交渉がうまく展開しない。会社更生法の手続きに入った「H2 社」、および、民事再生法の適用を受けた「L 社」の場合は多くの解雇者が出ている。

これは、他の営業譲渡等に比べ時間の猶予がないこと、更生法等の手続きについての不知や対応が不適切であったこと等が理由としてあげられる。

(3)その他

譲渡に伴う労働条件や雇用の確保等は、当該労働組合が日頃どのような活動を行っていたか、また、その譲渡がどのような状況によって行われたかによって、交渉の過程での差が生じている。

ただし、労働組合がある場合は営業譲渡過程で労働組合に意見を求めたり、労働組合からの要望を会社側へ伝えるなどして、何らかの形で社員の権利を守る働きが見られる。

図表 18 分社化やグループ内子会社への譲渡など、グループ内の再編の事例

| | 譲渡目的 | 企業 (業種) | 対象事業 | 営業譲渡の 目的・背景 | 譲受企業 | 全従業員数 (対象事業従 業員数/転籍 者数) | 労働組合の 有無 | 労働組合・従 業員への説明 | 労使協議の 内容 | 譲渡に伴う 従業員の扱 い | 転籍拒否者 の扱い | 転籍意思の 確認 | 人事制度 | 賃金等労働 条件 | 退職金 | 上部団体と の打ち合わ せ | 要望の扱い |
|----------------------------|----------|---------------------|--------------------|---------------------------|----------------|----------------------------------|-------------|--|--|--------------------------|--------------------------|------------------------|--|--|--------------------------------------|---|--|
| 分社化やグループ内子会社への譲渡などグループ内の再編 | 業容の発展拡大等 | A社 (玩具製造業) | IT コンテンツ 事業 | 新規事業拡 大、業界標準 人事制度導入 | 新設 100%子 会社 | 960人 (35人/35人) | なし 社友会あり | 全社共通認 識、分社発表 数日前に社友 会へ通達 | 労使協議なし | 部門全員転籍 | 転籍拒否なし | 転籍対象者全 員に合意確認 | 事業特製に則 した新人事制 度導入 | 報酬の水準を 高め、成果主 義、裁量労働 制、ストックオ プション導入 | | | |
| | | B社 (機械製造業) | ジョイント、コン プレッサ事業 | 競争力強化、 収益性向上 | 新設 100%子 会社 | 393人 (140人/140人) | なし 社友会あり | 取締役会で分 社化決定、プ レス発表・新会 社設立後後社 員会へ報告 | 転籍者の労働 条件 | 一部転籍 | なし | 個別面接にて 同意 | 人事制度承継 | 3年間現状維 持、3年後に独 自制度構築 転籍一時金あ り | 譲受会社へ労 働債権として 引き継ぎ | | |
| | | C社 (電子部品製 造業) | 全事業 | 業務効率化、 グループ内業 務の整理 | 関連会社 | 150人 (150人/150人) | あり | 合意書締結 2 月前組合内々 に報告、1ヶ月 前正式告知、1 週間前に組合 員に報告 | 雇用確保、労 働条件の引継 | 全員転籍、会 社都合退職後 新規採用 | なし | 個別合意 | 人事制度その まま承継 | 賃金水準は変 わらず、1年後 見直し開始 | 退職金清算 | 上部団体との 打ち合わせあ り、対応マニ ユアル、弁護 師団への相談 により対応 | |
| | | D社 (化学製造業) | 塗料事業 | 技術開発力・ 価格競争力強 化 | 子会社 | 1622人 (480人/431人 出向) | あり | 譲渡検討開始 時に組合に 内々打診、新 聞発表の10日 前に組合へ正 式申入書 | 賃金、労働時 間、服務、転籍 の可能性 | 出向(転籍の 可能性あり) | なし | なし | 出向なので人 事制度はその まま | 出向なので賃 金等はそのま ま | 出向なので発 生しない | 上部団体との 打ち合わせな し | |
| | コスト削減整理 | E社 (機械製造業) | 繊維機械事業 | 収益悪化、生 産体制見直し | 新設 100%子 会社 | 987人 (310人/230人) | あり | プレス発表前 に労働組合に 通知 | 賃金・賞与のカ ット、転籍一時 金の支給、労 働協約の取扱 | 一部転籍 | 転勤もしくは希 望退職 | 個別面接実施 | 3年間譲渡会 社の制度、そ の後は譲受会 社の制度構築 予定 | 転籍者の基本 給・賞与15%カ ット、転籍一時 金で2年分の カット額支給 | 譲渡会社のも のを引き継ぐ | 上部団体との 連携なし | 組合臨時大会 で全員投票に よる譲渡承認 等、組合員の 意向くみ取り |
| | | F社 (通信機器製 造業) | 通信機器事業 | 生産コスト低減 | 既存子会社 | 343人 (174人/69人) | あり | 基本合意書締 結20日前に組 合三役に説明、 数日後正式文 書通知、発表 後社員に説明 | 簡単な質問の み | 一部転籍 | 転籍希望者以 外は解雇 | | 譲受企業の人 事制度 | 基本給は同じ だが管理職と して雇用され、 賃金水準は低 下、正社員か らパートへの 転換等あり | 譲受会社、退 職者清算、解 雇者には解雇 予告金上乗せ | 数次の合理化 後で、上部団 体が情報入手 時には交渉意 欲なし | |
| | | G社 (旅客運輸業) | 全事業 | 収益悪化 | 系列会社 | 89人 (89人/53人) | あり | 事前に労務委 員会に譲渡の 旨伝える | | 全員転籍、 労働契約引き 継ぐ | 希望退職、企 業側が再就職 情報提供 | 全員と個別面 接実施、意思 確認 | 譲渡会社の者 を引き継ぐ | 現状維持 | 退職金清算、 勤続年数通算 なし | | |

図表 19 経営難、倒産など経営状態の悪化に伴う営業譲渡の事例

| 譲渡目的 | 企業(業種) | 対象事業 | 営業譲渡の目的・背景 | 譲受企業 | 全従業員数(対象事業従業員数/転籍者数) | 労働組合の有無 | 労働組合・従業員への説明 | 労使協議の内容 | 譲渡に伴う従業員の扱い | 転籍拒否者の扱い | 転籍意思の確認 | 人事制度 | 賃金等労働条件 | 退職金 | 上部団体との打ち合わせ | 要望の扱い |
|-------------|----------|------------|----------------------|------------|----------------------|-------------|------------------------------------|---|-----------------------------|---------------------|-------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------------|----------------------|-----------|
| 経営難 | H1社(小売業) | 小売店舗 | 経営難 | 同業他社 | 1300人(492人/490人) | あり(パートも組合員) | | 譲渡後の債権ビジョン、資金計画、転籍条件、転籍者への誠意ある対応 | 当初は在籍出向、その後会社更生法申請により全員転籍 | 転籍者2名、譲渡企業に復帰 | 譲受企業による文書による転籍意思確認、一部について面談実施 | 譲受企業の人事制度、転籍後は譲渡先企業の人事制度 | 正社員の賃金水準低下、移行時に一次保障あり、パートは労働条件悪化 | いったん清算、勤続年数は引き継がれる | 組合から報告後上部団体似た遺作委員会結成 | パートは非組合員へ |
| | I社(卸売業) | 全事業 | 経営難 | 同業他社 | 220人(216人/166人) | なし | 労組、社員会意見集約期間がなかったので、合意締結目に社員に説明 | 労使協議なし | 転籍 | なし、希望退職者には会社都合退職金支給 | 譲渡基本合意締結後、所属長が個別に同意をとった | 譲渡企業の人事制度を承継、その後譲渡先の資格制度導入、さらに成果主義等を導入 | 現状維持 | 退職金は清算、上乘せなし | | |
| 倒産(倒産法制の適用) | J社(鉄鋼業) | 全事業(営業権譲渡) | 倒産 | 同業他社 | 106人(全員解雇) | あり | 民事再生手続き時に組合三役宛営業譲渡の通知、それ以前は交渉・説明なし | 再生計画、事前交渉がなかった理由と今後の組合への対応、退職金、再就職先、関連下請け会社従業員の扱い | 全員解雇 | | | | | 賃金、会社都合退職金確保、退職金換算部分は引き出せなかった | 上部団体で対策委員会設置 | |
| | H2社(小売業) | 子会社 | 会社更生法申請後、子会社の清算・営業譲渡 | 同業他社もしくは清算 | 不明 | あり | 会社更生法適用申請後労働組合に通知 | 雇用の確保、会社都合退職金の支払い | 全員転籍 | | | 譲受会社 | | 会社都合退職金のし払い | 上部団体との打ち合わせあり | |
| | K社(金融業) | 全事業 | 破綻 | 同業他社 | 687人(687人/305人) | あり | 金融管財人選任後譲渡先選定 | 社員の雇用、労働協約の承継、三六協定について | 譲渡先の退職再雇用に500名応募、試験後320名合格 | | | 譲受会社の人事制度に平行移動 | | 清算(割増なし)、譲受会社へ再雇用された者は0年からスタート | 不明(上部団体との打ち合わせはなし) | |
| | L社(金融業) | 全事業 | 経営難、自主再建断念 | 同業他社 | 164人(164人/36人) | なし | | 労組・社員会など意見集約機関がないので労使協議はなかった? | 一部転籍、譲渡時までに全員解雇、譲受会社が36人再雇用 | | | 譲受会社 | | 解雇者への退職金なし? | | |

図表 20 非核事業や不採算事業の営業譲渡の事例

| | 企業 (業種) | 対象事業 | 営業譲渡の 目的・背景 | 譲受企業 | 全従業員数 (対象事業従 業員数/転籍 者数) | 労働組合の 有無 | 労働組合・従 業員への説明 | 労使協議の 内容 | 譲渡に伴う従 業員の扱い | 転籍拒否者 の扱い | 転籍意思の 確認 | 人事制度 | 賃金等労働 条件 | 退職金 | 上部団体と の打ち合わせ | 要望の扱い |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|-------------------|----------|----------------------------------|-----------------|---------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|------------------------|-------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------|------------------------|
| 非核事業や不採算事業など、事業の一部を譲渡するもの | M社 (機械製造業) | 非核事業 5 部門(うち 1 つは株式譲渡) | コア事業への集中、非コア事業の整理 | 同業他社 5 社 | 737 人 (5 部門合計で 215 人/ほぼ全員) | あり | 譲渡基本合意締結 2ヶ月前に労働組合へ通知、その後労働組合、社員に正式通知 | とくになし | 全員転籍 | 譲渡企業に残留 | 個別面接による | 譲受企業の人事制度、株式譲渡については譲渡企業のもの | | 退職時に清算 | | |
| | N社 (鉄鋼業) | 情報通信部門、システム開発(MBO) | 経営資源の集中 | 関連会社 | 584 人 (272 人/270 人) | あり | 労組役員へ内々に話し、報道発表後労組側へ正式に申し入れ | 転籍者の労働条件、転籍者の賃金、福利厚生、年金、退職金 | 全員転籍 | 配置転換 | 個別面接による | 譲渡企業の制度を引き継ぐ | 譲渡企業のものを引き継ぐ、現状維持 | 勤続年数を通算 | 上部団体との連携なし | |
| | O社 (情報通信業) | インターネット検索事業 | 新事業進出 | 新会社 | 60 人 (60 人/29 人) | 労組、社友ともなし | 特に説明なし、譲渡前からオープン | | いったん解雇、うち 29 名は新会社が雇用 | 独立、別会社へ転出 | 事前の面接 | 譲受会社の人事制度 | 譲受会社の処遇、譲渡前後とも個別交渉による年俸制、譲渡前より増加? | 退職金なし(設立浅のため対象者なし) | | |
| | P社 (レンタル業) | トランスレンタル部門 | 不採算、業績頭打ち | 同業他社 | 56 人 (14 人/14 人) | 労組、社員会、意見集約機関なし | 営業譲渡基本合意締結の同日、転籍対象者から個別同意 | | 全員転籍 | なし | 個別面接による | 転籍後 1 年は譲渡会社の労働条件適応、その後は譲受会社度独自の制度導入 | 1 年間は現状維持 | 退職金清算、支度金・一時金の上乗せあり | | |
| | Q社 (機械製造業) | 印刷機械関連事業 | 不採算、競争激化 | 同業他社 | 2031 人 (134 人/119 人) | あり | プレス発表同日労組へ提案、その後基本契約締結 | 出向時の労働条件、出向後 1 年の転籍について、転籍時の退職金 | 出向協定により 1 年鑑は出向扱い、その後は転籍 | 出向説明過程で退職者あり、会社都合退職で対応 | 転籍について個別面談中 | 出向協定により 1 年鑑は出向扱い、その後は転籍 | 1 年間現状維持 | 転籍時に清算予定 | 上部団体との連携なし | 事前の非公式協議、職場討議で組合員の意見聴取 |
| | R社 (情報通信業) | 超高速 LAN 事業のメンテナンス、同バックヤード事業 | 非核事業 | 取引先企業 | 186 人 (25 人/24 人) | なし | 譲渡検討後、対象事業所属社員に譲渡を打診(口止め) | なし(交渉時から状況を説明、意思疎通を図る) | いったん解雇、譲渡先企業に雇用 | 転籍拒否者は自己都合退職 | 個別に打診 | 譲受企業の人事制度 | 年収の維持 | 退職金制度なし | | |