

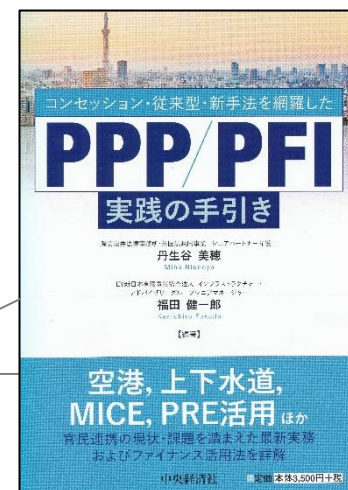
中小企業M&A（事業譲渡・吸収分割）における労働契約上の留意点と具体的事例

EY新日本有限責任監査法人
弁護士 伏見 達

令和3年12月7日

経歴

氏名	伏見 達（ふしみ とおる）
所属・役職	弁護士 EY新日本有限責任監査法人 マネージャー
職歴	2013年12月～2015年3月 弁護士法人朝日中央総合法律事務所 2015年4月～ 現職
業務経験	法律事務所にて不動産や金融商品の取引に関する法務業務、企業法務を専門とし、平成27年より現職。PFI/PPP（コンセッションを含む）その他幅広い官民連携に関する法律的側面・制度的側面からの助言、外部の弁護士との提携業務、法制度調査、政策アドボカシー・ロビイング業務、個人情報の保護に関する第三者委員会に関する支援、包括外部監査補助業務等の業務のほか、空港・上下水道・都市公園等のインフラ事業の法務デューデリジェンス、民営化/PPP・PFIアドバイザリー、IR（統合型リゾート）、スマートシティ、その他関連する調査研究事業に多数従事。公共側の支援のみならず、民間事業者側による応募の支援にも複数関与。セミナー講師・講演実績も多数。 公認会計士試験・中小企業診断士試験合格。FP技能士1級。 ▶ 国土交通省「下水道事業における公共施設等運営事業のガイドラインの改定検討業務」（R3.4～実施中） ▶ 大阪市「水道事業における新たな官民連携手法に係る検討支援業務委託」（R2.6～実施中） ▶ 那覇港管理組合「那覇港国際コンテナターミナル運営事業に関するモニタリング支援業務」（R2.6～実施中） ▶ 沖縄県「首里城正殿等指定管理者制度運用委員会設置等委託業務」（H30.4～H30.10） ▶ 浜松市「浜松市公共下水道西遠処理区公共施設等運営事業にかかるアドバイザリー業務」（H27.4～H30.3） ▶ 浜松市「浜松市水道事業へのコンセッション導入可能性調査業務」（H28.3～H30.2） ▶ 国土交通省「北海道内空港特定運営事業に関する総合アドバイザー業務等の請負」（H30.4～実施中） ▶ 神戸市「神戸空港の公共施設等運営権（コンセッション）等に関する調査検討業務」（H27.7～H29.3） ▶ 東京都「新しいPPP事業に関するコンサルティング業務委託」（H27.7～H28.3） 等
著書等	▶ コンセッション・従来型・新手法を網羅したPPP/PFI実践の手引き（共著・中央経済社）



目次

1. M&Aの各手法の特徴	Page 4
2. 組織再編を行うにあたり留意すべき場面	Page 13
3. まとめ	Page 36

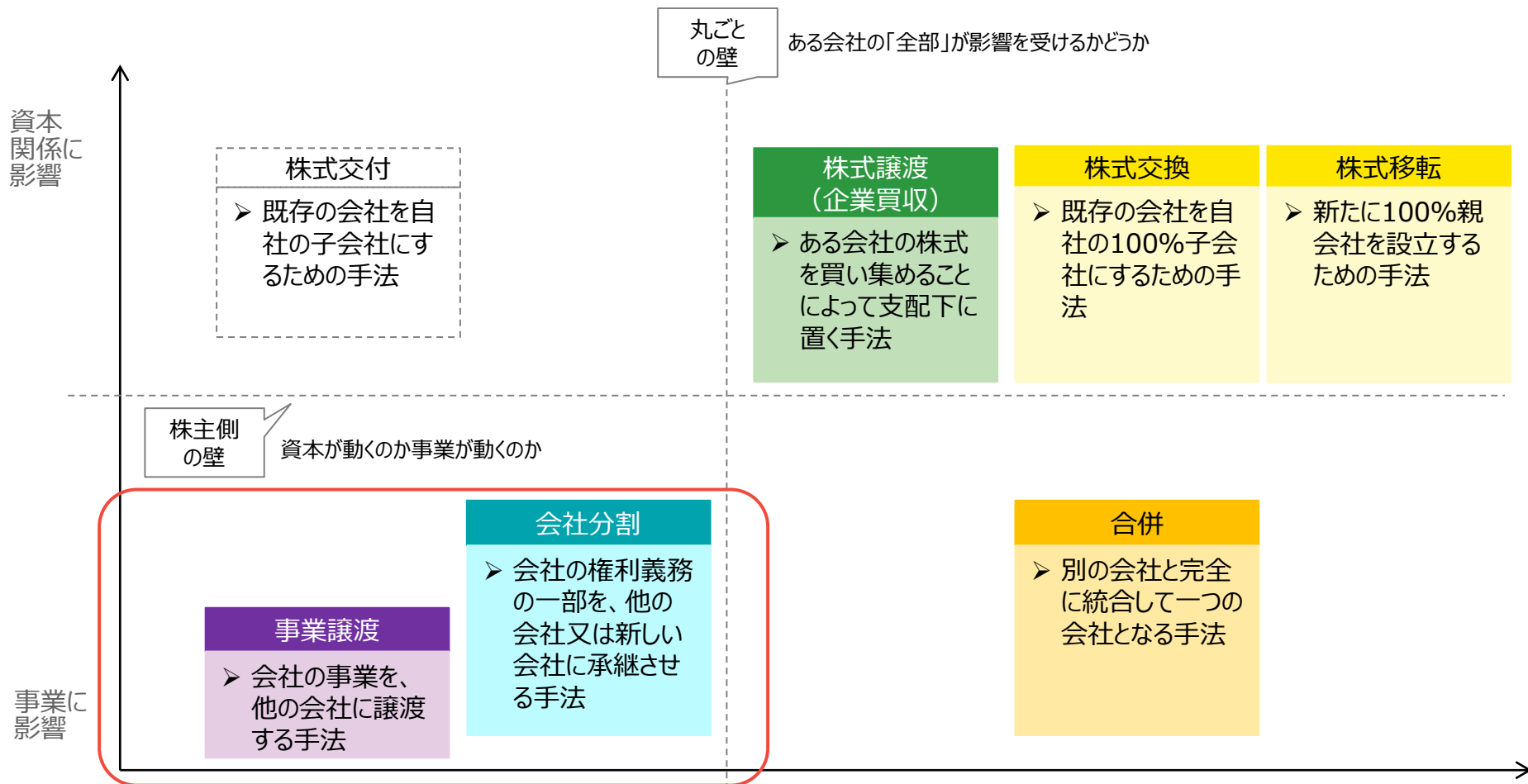
M&Aの各手法の特徴

01

1-1. M&Aの各手法の関係

👉 組織再編は、事業か資本関係か、全部か一部かで理解

- ▶ 組織再編には様々な手法があるが、（当然ながら）それぞれに違いがある
- ▶ 労働契約は「事業」を構成し、おおむね「一部だけ切り取られる」場合に論点として大きく顕在化する

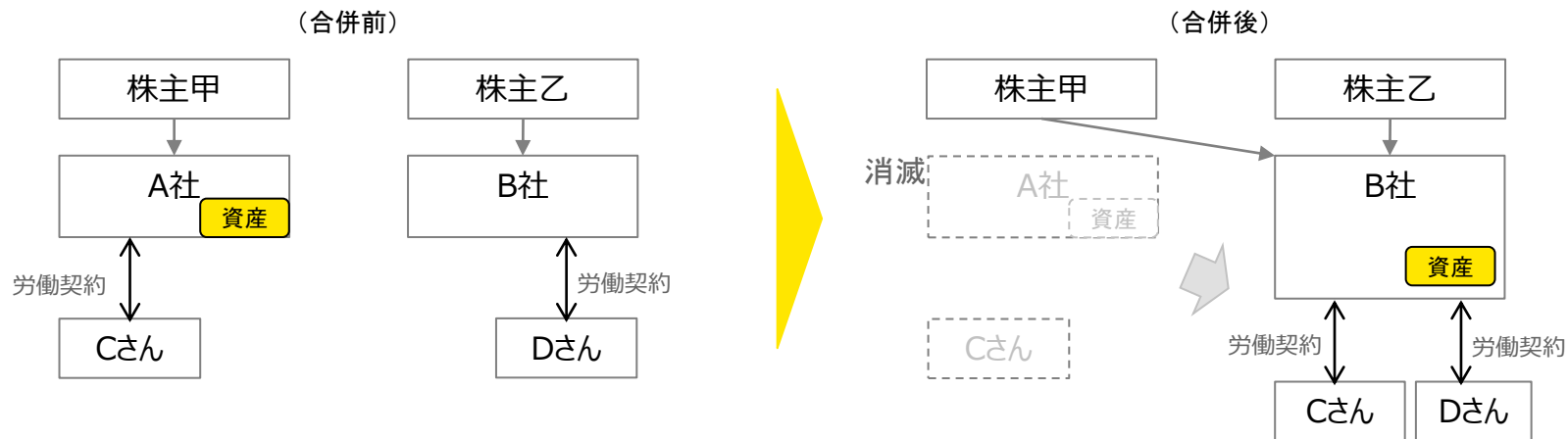


1-2. 合併

👉 組織再編の王道。労働契約上はあまり問題にならない

- ▶ 合併とは、複数の会社が統合するための手法をいう。消滅する会社の全てが存続する会社に承継される。
- ▶ 合併が生じた場合に消滅会社の労働契約は「そのままの状態」別の会社に承継される。

- 下記は吸収合併の場面を図示したもの（A社が消滅会社、B社が存続会社）
- 株主は、合併の対価として存続会社B社の株式交付を受けるため、合併後はB社の株主になる
- A社の資産等（権利・義務）はB社に包括承継される
- 労働者Cは、合併後にB社の労働者として従前の労働条件に沿って勤務するのが原則となる



労働契約に
与える影響

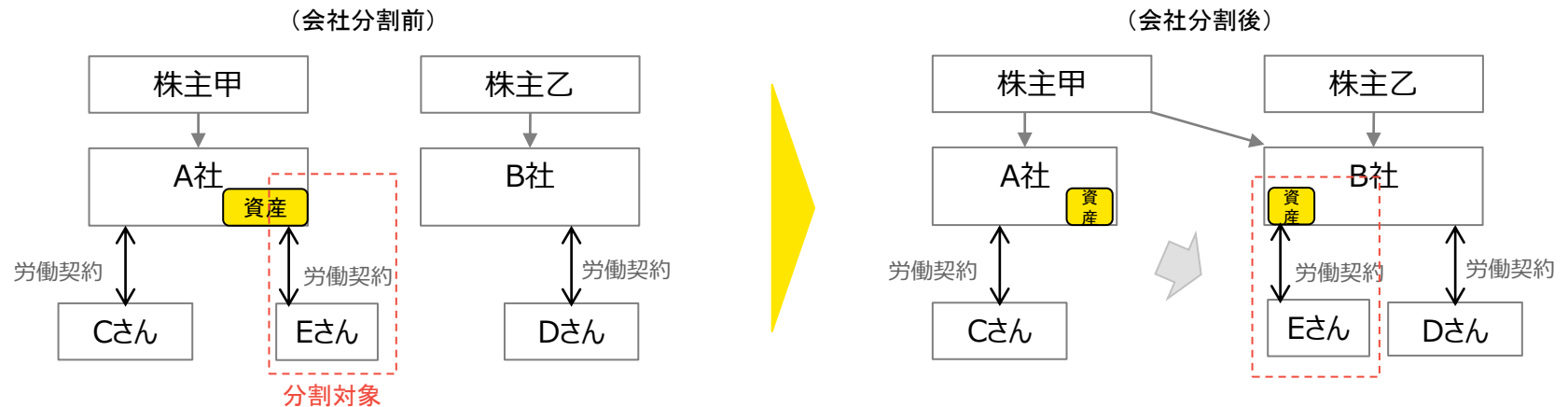
- 労働契約はそのまま承継され、元の会社は消滅してしまうため、存続会社への承継可否や労働条件で紛争化することは考えにくい
- 合併後、B社労働者との条件調整において問題になる

1-3. 会社分割

👉 使い勝手が良い分だけ、労働者の扱いで揉めやすい

- ▶ 会社分割とは、会社の一部を他の会社に統合させる手法をいう。分割対象とした権利義務が包括承継される
- ▶ 労働契約を意図的に引き継がない又は引き継がせることが可能となるため、労働者は不安定な地位に置かれる

- 下記は吸収分割の場面を図示したもの（A社が分割会社、B社が承継会社）
- 株主は、分割の対価として存続会社B社の株式交付を受けるため、分割後はB社の株主にもなる
- 分割にあたっては、A社の資産等（権利・義務。労働者も含む）のどれを承継させるかを画定する。
- 後述するが、会社分割は労働者をチェリーピックできてしまい、かつ、包括承継であって原則労働者はこれを拒否できないことから、労働者保護のための特別法がある



労働契約に
与える影響

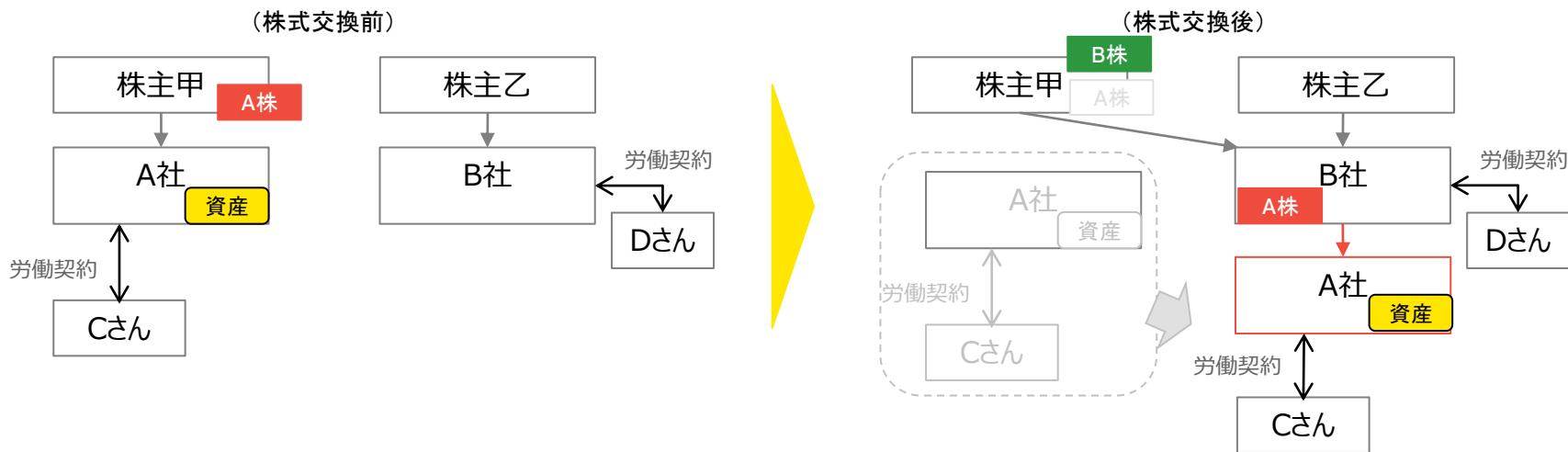
- 選ばれるか選ばれないかについて、そもそも会社の恣意が入りやすいため、問題になりうる
- さらに、労働者保護のための特別法があり、分割時に必要な手続きや労働者の対応措置が複雑になっている

1-4. 株式交換・株式移転

👉 会社の株主が変わるだけだから、労働者にはどこ吹く風

- ▶ 株式交換とは、既存の会社を完全子会社（100%子会社）化する手法をいう。
- ▶ 株式交換や株式移転が生じた場合、事業体としての会社には一切の影響がないため、労働契約はおろか資産名義や契約相手方にも一切の影響を与えない

- 下記は株式交換の場面を図示したもの（A社が交換完全子会社、B社が交換完全親会社）
- 感覚的には、株主甲の「手元にあったA社株式がB社株式に交換される」と考えればわかりやすい。
- A社の「オーナーチェンジ」に過ぎないから、A社にまつわる権利義務は交換前と全く変わらず交換後もあり続ける



労働契約に
与える影響

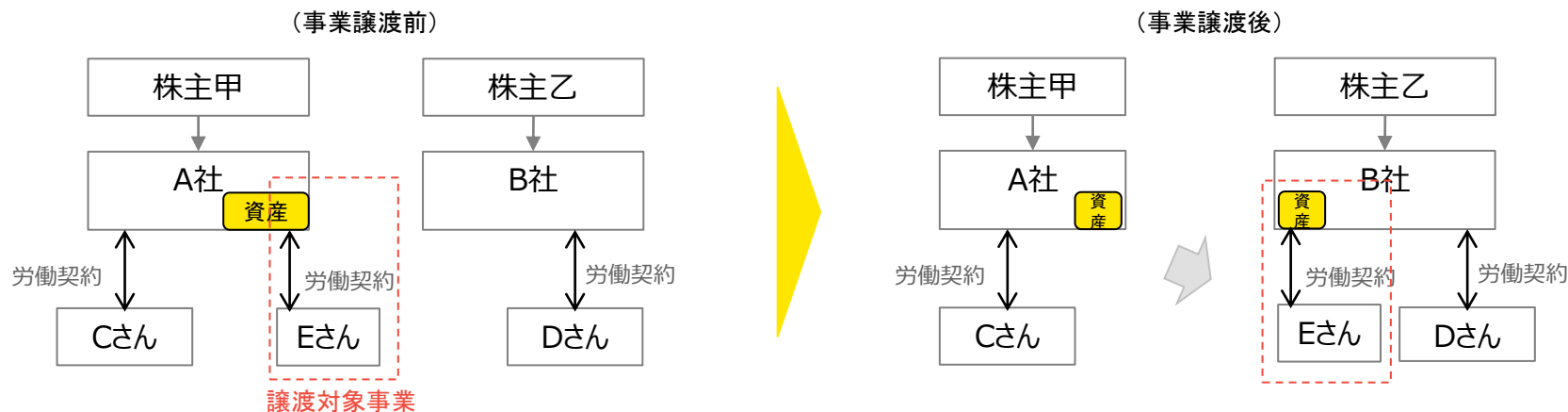
- 労働契約はそもそも「一切の影響を受けない」から、合併のときよりも「微動だにしない」度が高い。
- 交換後も、B社労働者とは会社自体が異なるため、グループ全体の労務管理との調整が行われる程度

1-5. 事業譲渡

👉 本来は労働者優位のはずが、道連れ解雇に要注意

- ▶ 事業譲渡とは、会社の「事業」を別の会社に譲渡する手法をいい、出来上がりの形は「会社分割」と酷似するものの、個別承継（特定承継）である点が最大の違い。
- ▶ 労働者の承諾がなければ労働契約を譲渡できない点で、意図せず放出されない点では保護される。

- 下記は事業譲渡の場面を図示したもの（A社が譲渡会社、B社が譲受会社）
- 事業譲渡の場合の対価は金銭であることが多いため、A社株主がB社株主となることは少ない
- 譲渡にあたっては、A社の資産等（権利・義務。労働者も含む）のどれを承継させるかを自由に決めることができるが、これらの契約相手方の承諾を一つ一つ取らないと動かせない（個別承継）



労働契約に
与える影響

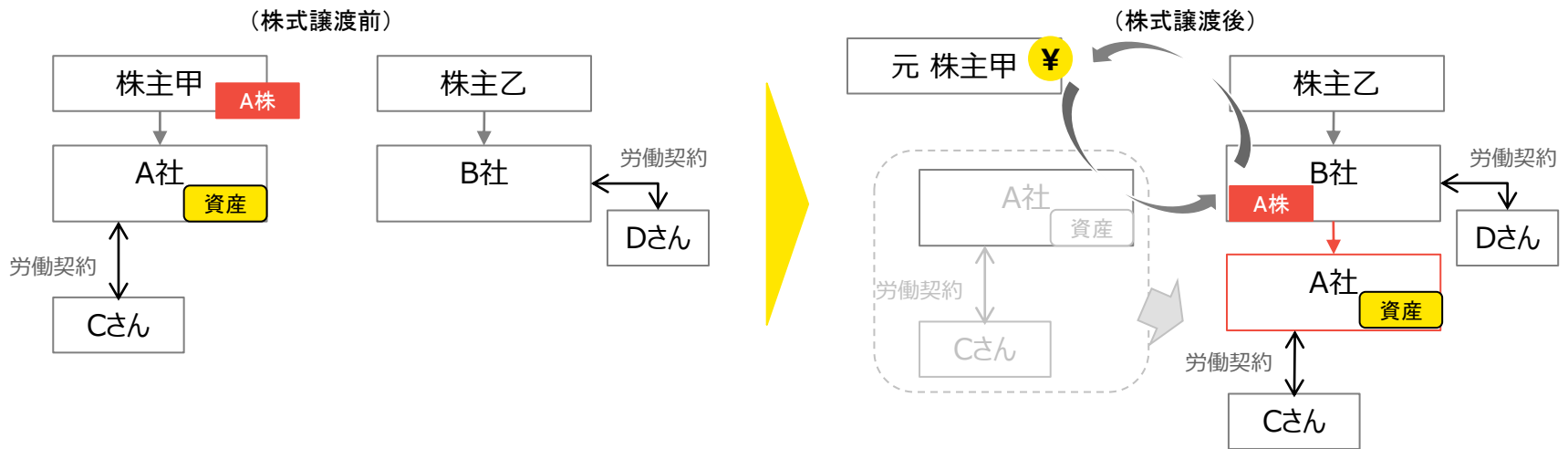
- 労働契約を動かそうにも、労働者の個別の承諾が必要となるため、その限りでは労働者保護は図られている
- 他方、「意図的に労働者を残して、その後譲渡会社が解散する（倒産する）」ことで道連れにするケースもある

1-6. 株式譲渡（株式買収）

👉 労働者的には株式交換・移転と同じ

- ▶ 株式譲渡（株式買収）とは、株式を譲渡（譲受）することで他の会社への支配を獲得・強化する手法
- ▶ 労働者にとっては株主構成が変わるだけなので、基本的に影響を受けることはない

- 下記は株式譲渡の場面を図示したもの。
- もっとも一般的な会社支配の方法であり、通常は株式の譲渡対価は金銭となる
- A社の「オーナーチェンジ」に過ぎないから、A社にまつわる権利義務は交換前と全く変わらず交換後もあり続ける



労働契約に
与える影響

- 労働契約はそもそも「一切の影響を受けない」から、株式交換と同様に労働者は影響を受けない。
- 株式譲渡後も、B社労働者とは会社自体が異なるため、グループ全体の労務管理との調整が行われる程度

**組織再編を行うにあたって労働契約（労働者）
に留意が必要となる場面**

02

2-1. ポイントとなる3つのフェーズと論点

👉 いつ論点が発生するかを理解すれば防御もしやすい

- ▶ 労働契約（労働者）に関する留意点は、組織再編のフェーズによって異なる。
- ▶ 合併や株式交換・株式移転、株式譲渡の手法の場合には「前」と「後」が主な論点発生場面となる。

＜組織再編の3つのフェーズごとの論点＞

組織再編「前」の留意点

- ▶ 組織再編の相手方（合併であれば存続会社）が、組織再編にあたって、会社の労組運営等に介入する場合がある

1 使用者概念の拡大

組織再編手続上の留意点

- ▶ 事業譲渡の場合、最終的に解雇するために意図的に残された労働者が、譲受人に対して責任を追及する

2 譲受人の雇用責任

- ▶ 事業譲渡の場合、出向命令等を併用することによって労働者を転籍等させようとする場合がある

3 譲渡人の雇用責任

- ▶ 会社分割の場合には特別法による労働者に対する手続が必要

4 会社分割における承継

組織再編「後」の留意点

- ▶ 組織再編後、会社（グループ）内で労働条件を揃えるため、就業規則変更を行い、労働条件を全社的に統一する

5 労働条件の調整

- ▶ 組織再編後、分割会社等が組織再編があったことを理由にして労働者を解雇しようとする

6 組織再編に伴う解雇

組織再編を行うにあたって労働契約（労働者）
に留意が必要となる場面

組織再編「前」の留意点

1

使用者概念の拡大

02-(1)

2-2. 組織再編「前」の留意点

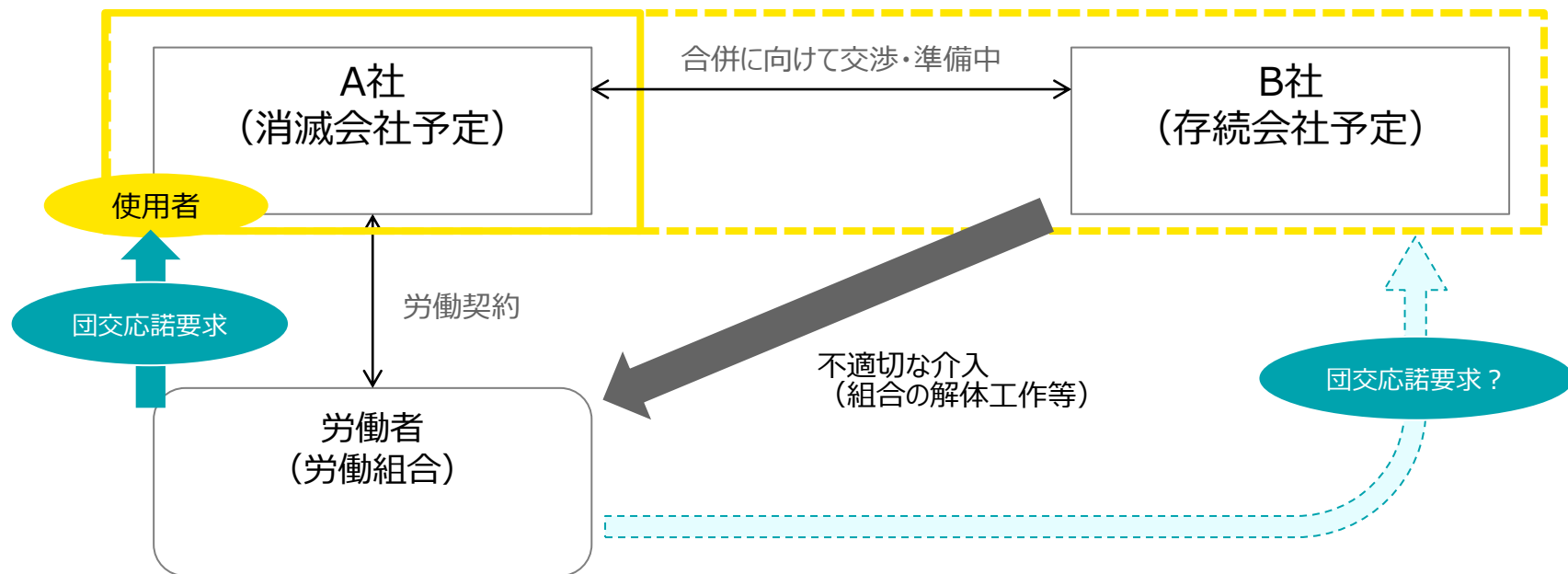
1 使用者概念の拡大

👉 実質的決定権を持つバイサイドは留意が必要

- ▶ 組織再編にあたっては、買収しようとする側が実質的な決定権を持つことが多く、それゆえ様々な干渉を行う。
- ▶ 当然、買収先はまだ「雇用主体」ではないものの、労働組合法の「使用者」にあたりと判断される場合がある。

<論点構造イメージ>

B社まで「使用者」と言ってしまうのか？⇒B社は団交に応じないといけないか



(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。(以下略)

2-2. 組織再編「前」の留意点 (参考となる事例)

1 使用者概念の拡大

事例

- ・ Y1農協が、① Y2農協との合併に伴う雇用・労働条件等に係る団体交渉（以下「団交」という。）及び職員会結成と加入勧奨問題に係る団交において誠実に応じなかったこと、②職員説明会時及び合併前後においてY2農協会長やY1農協管理職らが組合員に対して組合非難、脱退勧奨等の発言をしたこと、③代替施設を提供せずに組合事務所を退去させたことが、不当労働行為に当たるとして、京都府労委に救済申立てがあった事件である。
- ・ 京都府労委は、①合併関連事項等に係る団交に誠実に応じること、②組合事務所を貸与すること、③これらに関する文書を手交することを命じた。
- ・ Y2農協は、これを不服として、再審査を申し立てたところ、中労委は、再審査申立てを棄却した。
- ・ これに対し、Y2農協はこれを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起した

論点と判断

【論点】

- 買収前の買収予定者は、労働組合法における「使用者」に該当するか

【判断】

- ✓ 「近い将来において労働契約関係が生じる」場合には該当する

得られる示唆

- キーワードは「近い将来において労働契約関係が生じる可能性」があるといえるかどうかであり、組織再編を行おうとする会社は、このようなフェーズに入ったと判断した場合にはこの論点が生じると考えた方がよい。
- そのため、合併における交渉場面において、いまだ合併前であっても、買収予定者は買収先の労働組合や労働組合員に対して「不当労働行為」に該当しうる行為は差し控えた方がよい

組織再編を行うにあたって労働契約（労働者）
に留意が必要となる場面

組織再編「手続上」の留意点

2 譲受人の雇用責任

3 譲渡人の雇用責任

4 会社分割における承継

02-(2)

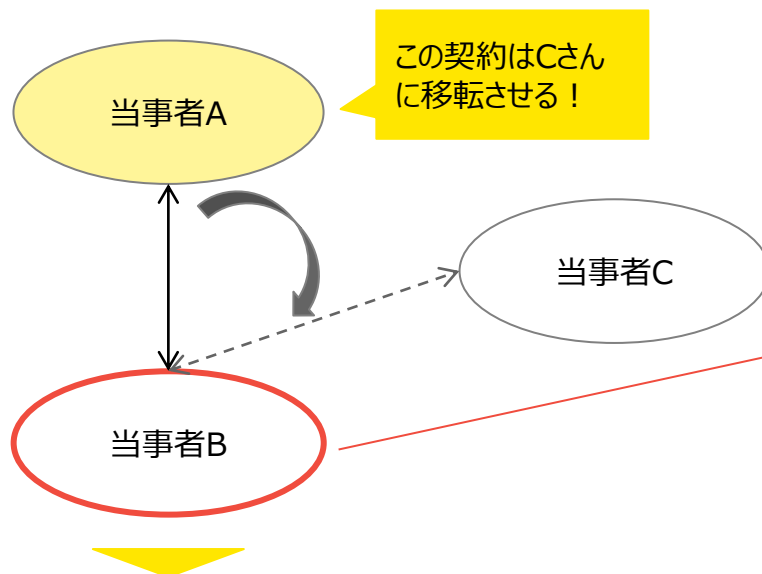
2-3. 組織再編手続上の留意点

2 譲受人の雇用責任

👉 事業譲渡の「労働契約不継承条項」には注意

- ▶ 事業譲渡は「特定承継」であるため、会社は「この従業員はあえて残す」権利がある。
- ▶ しかし、場合によってはこのような「労働契約不継承条項」が無効とされ、「承継」される場合がある。

<特定承継と包括承継>



特定承継の場合

Bの承諾が必要

特定承継は、契約を「個別に（一つ一つ）」承継する手法なので、原則どおり、契約相手方の承諾がないと契約を移転することはできない

包括承継の場合

Bの承諾は不要（B拒否権なし）

包括承継は、特定承継の「個別承諾の煩雑さ」を解消するために法が特別に認めた承継手法なので、契約相手方の個別承諾なく、当事者Aの意向のみで契約を移転させることが可能

- ▶ 事業譲渡の場面における「労働者」と「使用者」のパワーバランス

使用者側の意向

労働者側の意向

	Cに行かせたい	Cに行かせたくない
Cに行きたい	(問題にならない)	使用者が勝つ（不継承条項）
Cに行きたくない	労働者が勝つ（承諾拒否）	(問題にならない)

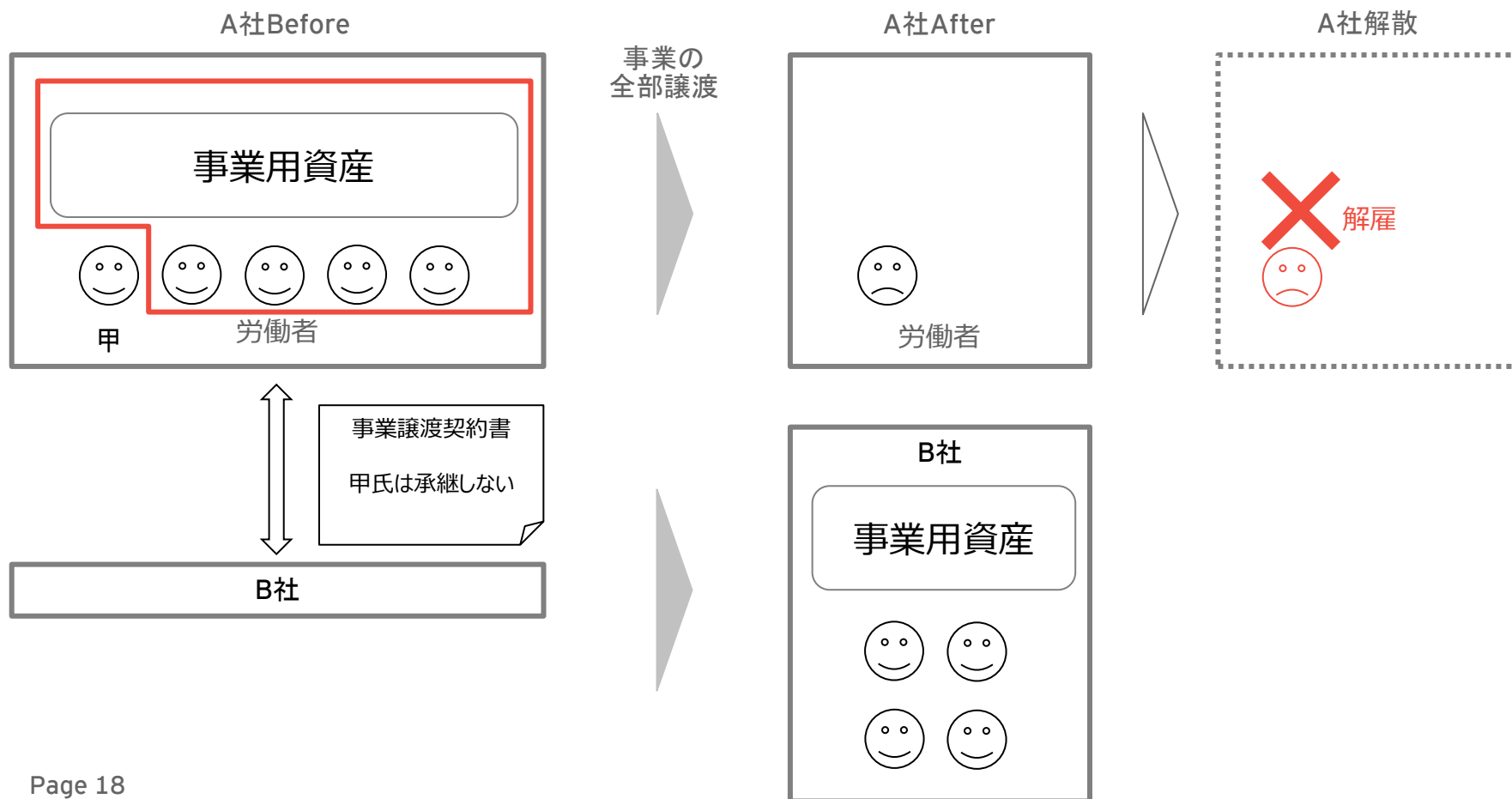
2-3. 組織再編手続上の留意点

2 譲受人の雇用責任

👉 「労働契約不継承条項」が無効となる場面

- ▶ 労働契約不継承条項が悪用された場合には、裁判によってこれが無効と判断される可能性がある。
- ▶ たとえば全部事業譲渡をしているのに、特定の従業員だけ残し、その後解散のため解雇する等が挙げられる

<無効となりうるような場面の例>



2-3. 組織再編手続上の留意点

参考となる事例

2 譲受人の雇用責任

事例

- ・ A社からB社へ事業譲渡を行う際、その事業に必要な従業員の承継も必要であることは双方で認識されていた。
- ・ しかし実際には、A社からB社へ労働契約が譲渡されたのではなく、一度A社に対して退職届を出させ、B社はA社に対して退職届を出した者について再雇用するという形式をとった。
- ・ この目的は、「賃金等の労働条件が譲渡人を相当程度下回る水準に改定されることに異議のある従業員については排除する」ことにあった。そして、このような形式を示すにあたり、A社は「退職届を提出しない従業員については解雇する」との合意をBとの間でしていた。

論点と判断

【論点】

- A社とB社との間で締結された事業譲渡の合意は有効か
- 残されたA社の従業員は、B社に対して雇用契約の存在を主張することができるか

【判断】

- ✓ 上記目的を達成する手段として「譲渡人の従業員全員に退職届を提出させ、退職届を提出した者を譲受人が再雇用するという形式を採るものとし、退職届を提出しない従業員は、譲渡人が会社解散を理由とする解雇に付する合意」は民法90条に違反し無効。
- ✓ 「労働契約を、譲受人との関係で移行させるという原則部分の合意のみが有効で残存する」

得られる示唆

- 複雑なスキームを構築して、人件費を削減したり、面倒くさい従業員のみ引き継がず最終的に解雇するような手法は要注意。結論逆算で否定される判断をされるおそれがある。

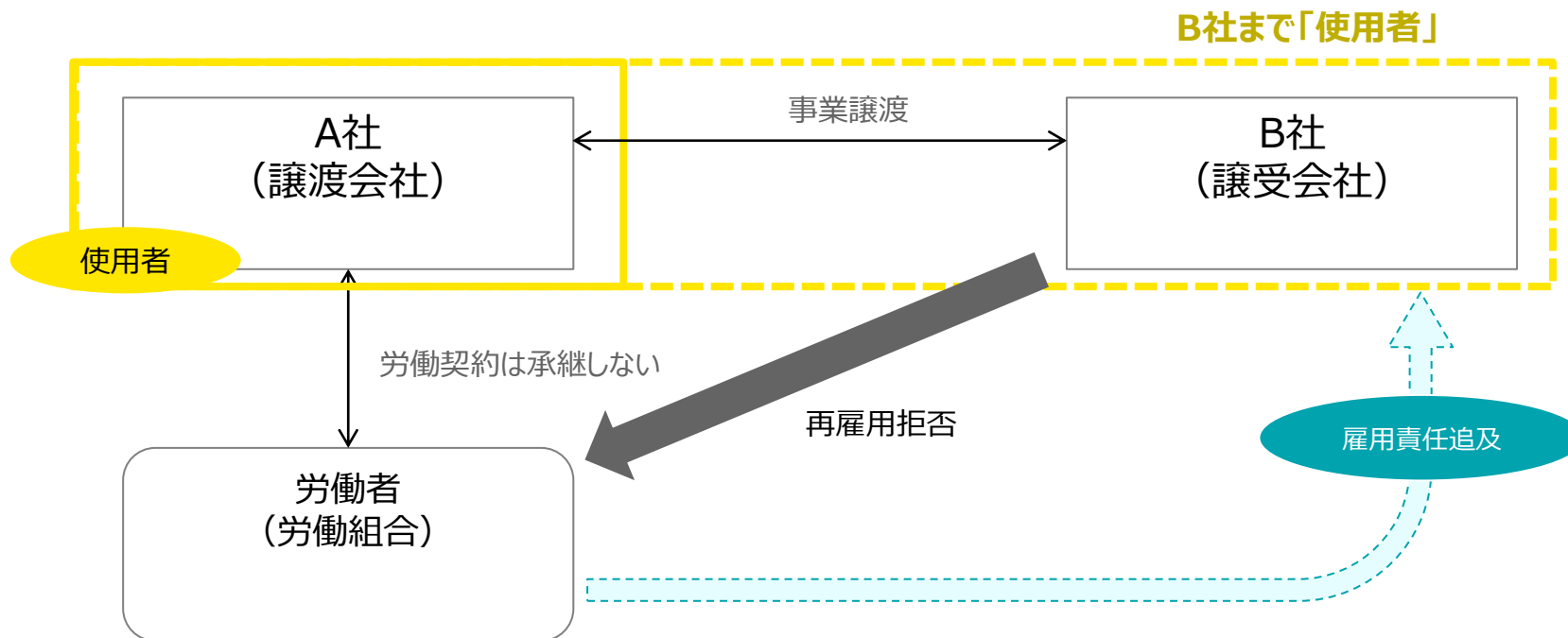
2-3. 組織再編手続上の留意点

その他留意が必要なパターン

2 譲受人の雇用責任

- 事業譲渡に際して、事業承継企業が労働組合員や役員を選別不採用とする場合
 - ⇒この不採用は「不当労働行為」となる
 - ⇒事業承継企業は、この従業員に対する雇用責任を負う。

＜労働者選別が不当労働行為となるロジック＞



2-3. 組織再編手続上の留意点

3 譲渡人の雇用責任

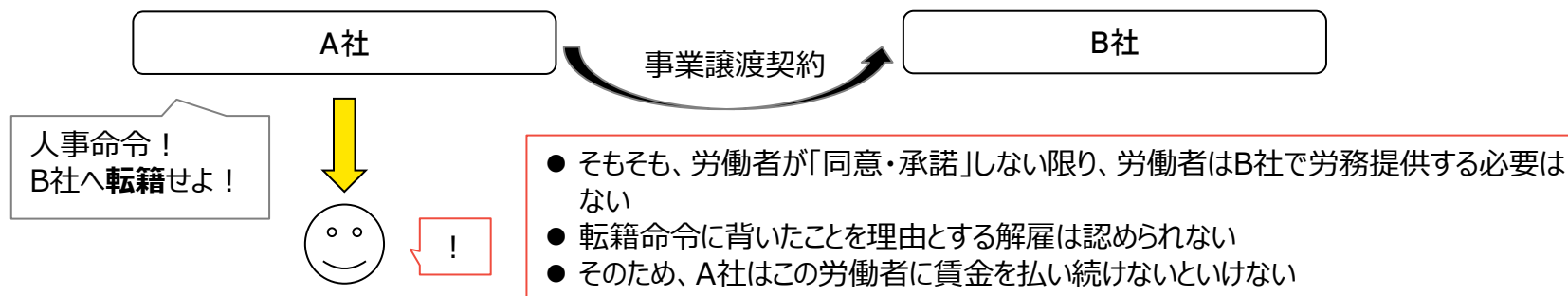
☞ 転籍や出向を活用しようとしても、危ない橋になるケースも

- ▶ 事業譲渡において、「転籍」や「出向命令」によって譲渡先へ労働力を承継しようとする手法がある
- ▶ 「転籍」は労働者の承諾が必要であり、「出向命令」も万能ではない
- ▶ 適法にやらないと、A社（譲渡人）が賃金支払い等の責任を負い続ける

＜トラブルとなりうる場面の例＞

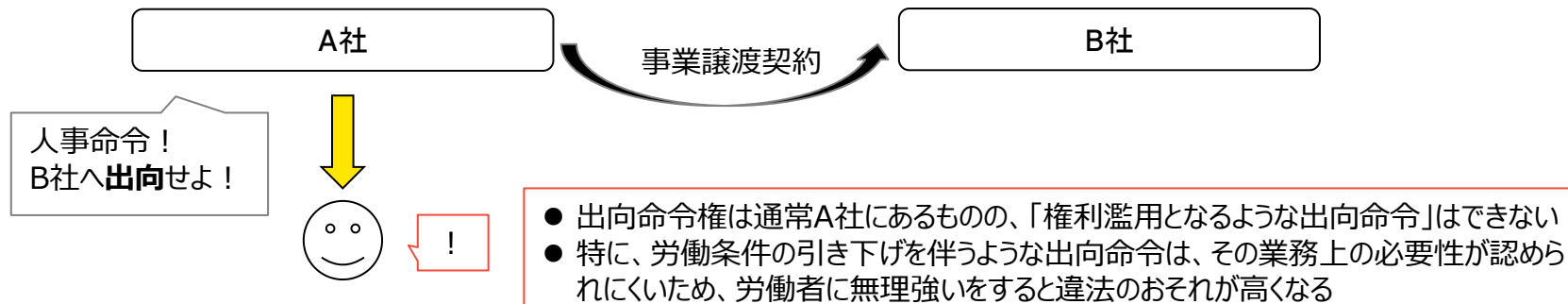
- ▶ 現行の労働契約の合意解約（解雇）＋新労働契約の締結

転籍



- ▶ 現行の労働契約は維持されたまま、譲渡先においてその労務に従事させる

出向命令



2-3. 組織再編手続上の留意点

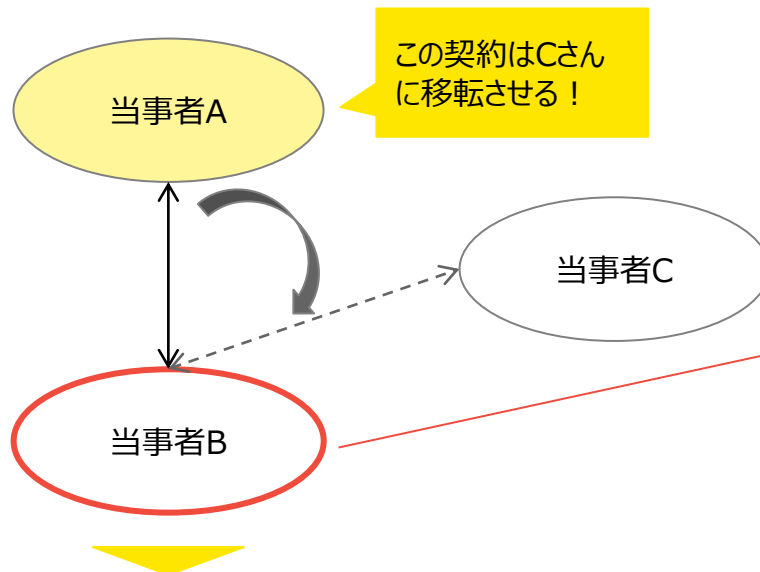
4 会社分割における承継



会社分割は「労働契約承継法」に注意

- ▶ 会社分割は「包括承継」となるので、原則として契約の相手方の個別承諾なく承継可能。
- ▶ しかし我が国は労働者を厚く保護する観点から、会社分割時の労働者保護のための特別法を設けている

<特定承継と包括承継（再掲）>



特定承継の場合

Bの承諾が必要

特定承継は、契約を「個別に（一つ一つ）」承継する手法なので、原則どおり、契約相手方の承諾がないと契約を移転することはできない

包括承継の場合

Bの承諾は不要（B拒否権なし）

包括承継は、特定承継の「個別承諾の煩雑さ」を解消するために法が特別に認めた承継手法なので、契約相手方の個別承諾なく、当事者Aの意向のみで契約を移転させることが可能

- ▶ もし承継法が無かった場合の会社分割の場面における「労働者」と「使用者」のパワーバランス

使用者側の意向

労働者側の意向

	Cに行かせたい	Cに行かせたくない
Cに行きたい	(問題にならない)	使用者が勝つ（不継承条項）
Cに行きたくない	使用者が勝つ（包括承継）	(問題にならない)

2-3. 組織再編手続上の留意点

4 会社分割における承継

👉 労働契約承継法は、要は昨日と同じ仕事を保証すること

- ▶ 労働契約承継法は、「分割対象事業に主に従事していたかどうか」と「分割契約で承継する旨の有無」がポイント。
- ▶ 主に従事してなかったのに承継指定されたり、主に従事してたのに承継指定されなかったときに意味を持つ



分割契約等で承継する旨の記載のある労働者

労働者との実質的な協議のこと。形式的な協議しかない場合には、会社分割自体が違法となるリスクもある。

会社分割によって労働契約をどうするかに関する事項を通知すること

Page 23

	非主従事労働者					
	主従事労働者		従従事労働者		不従事労働者	
	承継の定め 有 Bさん	承継の定め 無 Aさん	承継の定め 有 Dさん	承継の定め 無 Cさん	承継の定め 有 Fさん	承継の定め 無 Eさん
5条協議	○	○	○	○	○	×
通知	○	○	○	×	○	×
異議申出	×	○	○	×	○	×

つまり、昨日と同じ仕事ができなくなる人たちは、「異議申出」をして、自分も連れていくこと or 残留することを要求できる！

2-3. 組織再編手続上の留意点

4 会社分割における承継

事前協議（5条協議）をおろそかにすると危ない

（2）協議の対象事項

出典）厚生労働省「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律の概要」

分割会社等は、以下①～③の事項等を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、以下④・⑤について協議することが必要です。特に②については、債務の履行の見込みのある・なしに関わらず、分割会社は労働者に適切に説明する必要があります。なお、以下に掲げたものはあくまで例示であり、他にも協議が必要と認められる事項がある場合については、その事項についても、当該労働者に対して協議を行うことが必要です。

【十分に説明を行うべき事項】

- ① 会社分割の効力発生日以後、当該労働者が勤務することとなる会社の概要
- ② 会社分割の効力発生日以後、分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項
- ③ 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの考え方 等

【本人の希望を聴取した上で協議事項】

- ④ 本人の希望を聴取した上で、当該労働者の労働契約の承継の有無
- ⑤ 承継するとした場合又は承継しないとした場合に、当該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

（5）会社分割の無効の原因となる協議義務違反等

当該協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社分割については、会社分割の無効の原因となり得ます。また、最高裁判所の判例（日本アイ・ビー・エム事件）において、当該協議が全く行われなかった場合又は協議が行われた場合であっても著しく不十分であるため、法が当該協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、主従事労働者は、労働契約の承継の効力の有無を個別に争うことができるとされています。

こうした事態にならないよう、分割会社は、適切に労働者と協議をする必要があります。

【参考となる裁判例】

日本アイ・ビー・エム事件（最高裁平成22年7月12月 判決）（→P21 参照）

2-3. 組織再編手続上の留意点 参考) 日本アイ・ビー・エム事件

4 会社分割における承継

▶労働者との協議等の法的意義等について示した事案

◇ 日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件（最高裁平成 22 年 7 月 12 日 判決）

【事案の概要】

- ・ X 社（分割会社）は新設分割により Y 社（新設会社）を設立した。Y 社に主従労働者として承継されることとなった A らは、同人らの労働契約は、その承継手続に瑕疵があるので Y 社に承継されず、本件会社分割は A らに対する不法行為に当たるなどと主張して、X 社に対し、労働契約上の地位確認及び損害賠償を求めた事案。
- ・ 1 審及び 2 審は、それぞれ A らの請求及び控訴を棄却し、A らはこれを不服として上告した。

【判決の要旨】

- ・ 特定の労働者との関係において 5 条協議（平成 12 年商法等改正法附則 5 条 1 項に定める労働契約の承継に関する労働者との協議）が全く行われなかったときには、当該労働者は承継法 3 条の定める労働契約承継の効力を争うことができるものと解するのが相当である。
また、5 条協議が行われた場合であっても、その際の分割会社からの説明や協議の内容が著しく不十分であるため、法が 5 条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、分割会社に 5 条協議義務の違反があったと評価してよく、当該労働者は承継法 3 条の定める労働契約承継の効力を争うことができるというべきである。
- ・ 他方、分割会社は、7 条措置として、会社の分割に当たり、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとされているが（承継法 7 条）、これは違反したこと自体は労働契約承継の効力を左右する事由になるものではない。7 条措置において十分な情報提供等がなされなかったがために 5 条協議がその実質を欠くことになったといった特段の事情がある場合に、5 条協議義務違反の有無を判断する一事情として 7 条措置のいかんが問題になるにとどまるものというべきである。
- ・ なお、7 条措置や 5 条協議において分割会社が説明等をすべき内容等については、「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」が定めている。（略）その定めるところは、以上説示したところに照らして基本的に合理性を有するものであり、個別の事案において行われた 7 条措置や 5 条協議が法に求める趣旨を満たすか否かを判断するに当たっては、それが指針に沿って行われたものであるか否かも十分に考慮されるべきである。
- ・ これを本件についてみると、（略）7 条措置が不十分であったとはいえない。（略）5 条協議が不十分であるとはいえず、A らの Y 社への労働契約承継の効力が生じないということとはできない。また、5 条協議等の不十分を理由とする不法行為が成立するともいえない。

Point

5 条協議が不十分な場合には、承継したはずができていないことになり、分割会社が継続して雇用責任を負い続ける羽目になってしまう

2-3. 組織再編手続上の留意点

4 会社分割における承継

「主に従事する労働者」から意図的に外すのは要注意

- ▶ 「主に従事する労働者」に当たってしまうと、対象名簿から排除しても、異議申出権を行使されて排除できなくなる。
- ▶ だからといって、無理な配転命令を出して「従事する事業」から外してから会社分割しても、「主に従事する労働者」と該当してしまう場合がある

④ 分割契約等を締結等する日において承継される事業に主として従事していても、研修・応援等のように一時的に承継される事業に従事している場合で、当該業務の終了後には承継される事業に主として従事しないことが明らかである人や、育児等のために配置転換することを分割会社と合意している人等であって、分割契約等を締結等する日以後には承継される事業に主として従事しないことが明らかである人は、「主従事労働者」に当たりません。

逆に、研修・応援等のように一時的に承継されない事業に従事している場合で、当該業務の終了後には承継される事業に主として従事することが明らかな人や、分割契約等を締結等する日においては休業していたが、復帰後は承継される事業に主として従事することが明らかな人や、採用内定者や育児等のための配置転換希望者等であって分割契約等を締結等する日以後に承継される事業に主として従事することが明らかな人は、「主従事労働者」に当たります。



Q 会社が労働者を承継会社等又は分割会社から排除する目的で意図的に配置転換を行った場合、どうなるのでしょうか。

A 過去の勤務実態から判断してその労働契約が承継会社等に承継されるべき又は承継されないことが明らかな労働者について、分割会社が合理的理由なく労働者を承継会社等又は分割会社から排除することを目的として、会社分割の効力発生日前に意図的に配置転換を行ったような場合には、その労働者が「主従事労働者」に当たるか否かは、当該労働者の過去の勤務の実態をみて判断することとなります。

その上で、分割会社が、こうした配置転換を行ったような場合には、当該労働者は配置転換の無効の主張を行うことができます。

2-3. 組織再編手続上の留意点

4 会社分割における承継

👉 出向者がいる状態で分割するときも要注意

▶ 外部に出向者がいる状態で会社分割をして「もぬけの殻」にし、解散による解雇を図ろうとしても失敗に終わる

二 グリーンエクスプレス事件（札幌地裁平 18. 7. 20 決定）

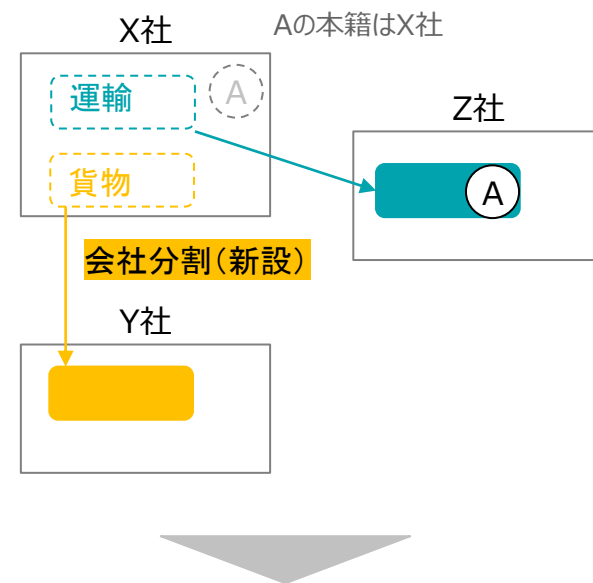
1. 事案の概要

○ X社の「運輸現業部門」がZ社に移転され、同部門の業務はX社からのZ社への移籍者とX社に雇用されているAらZ社への出向者により行われていたところ、X社は会社分割し、新設分割によりY社（新設会社）を設立し「貨物自動車運送事業部門」等を承継させた。これに伴いX社に残されたのは労働組合員であるAら出向者（トラック運転手）のみとなり、その後、X社は解散し、それを理由にAらを解雇した。Aらは、会社分割に伴いX社との雇用契約はY社に承継されたとして、Y社に対し労働契約上の権利を有する地位を仮に定めること及び賃金の仮払いを求めた事案。

2. 決定の要旨

○ X社には、「運輸現業部門」が残っており、X社は、実質的に運送営業を行っていたものと解されるところ、その実体にかんがみるならば、当該運送営業には、Z社に出向していた配車係の雇用契約はもとより、Z社に出向して運送業務にたずさわっていたAらの雇用契約も属するものと解される。

そして、配車係の雇用契約等は、本件会社分割により、Y社に承継されているのであるから、これらの契約関係等が属する運送業務は、本件会社分割によりY社に承継される本件営業に含まれると解される。そうであれば、Aらの雇用契約も、配車係の雇用契約等が属する運送業務に属するのであるから、本件会社分割により、Y社に承継されると解することが自然であり、これを否定する合理的な理由も認められない。



X社はそうするつもりはなかつただろうけれども、裁判所は「Aの労働契約も、Yへの分割対象に含まれていると考えるべき」として、YがAの雇用責任ありと判断した

組織再編を行うにあたって労働契約（労働者）
に留意が必要となる場面

組織再編「後」の留意点

5 労働条件の調整

6 組織再編に伴う解雇

02-(3)

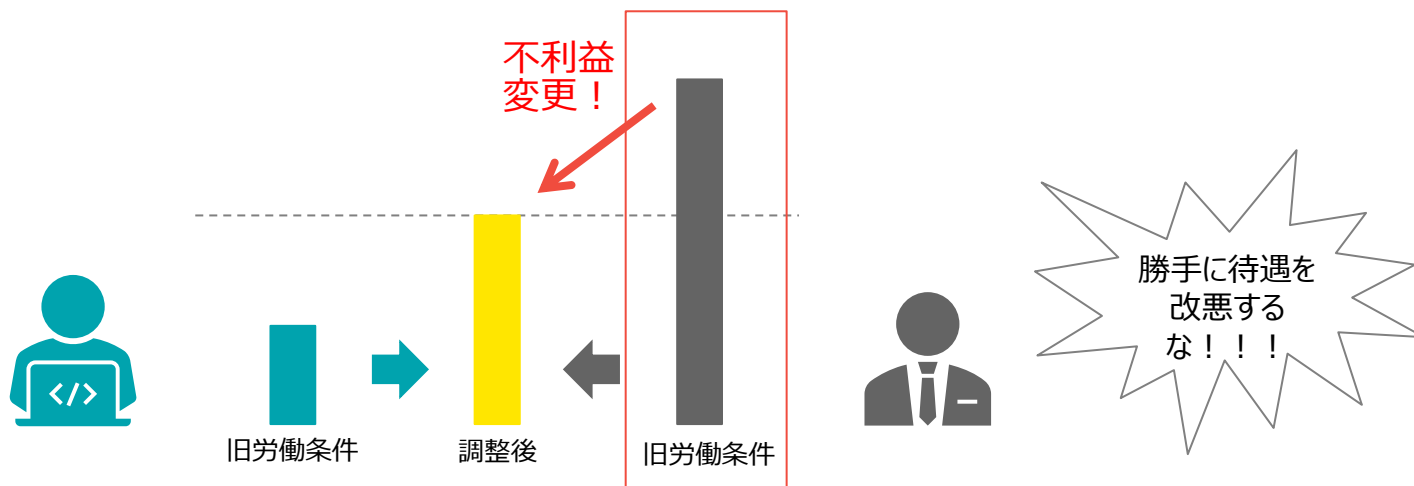
2-4. 組織再編「後」の留意点

5 労働条件の調整

👉 組織再編前後で異なる条件の労働者が併存する

- ▶ 組織再編の前後で、異なる労働条件の労働者が同一会社に併存することになる
- ▶ 会社は労働条件の凸凹を均そうとするものの、良い労働条件が悪くなる労働者がいる場合には注意が必要
- ▶ 労働協約で定められた労働条件を対象とする場合、就業規則で定められた労働条件を対象とする場合がある

<組織再編に伴う労働条件の調整と不利益変更のイメージ図>



- 労働条件が**労働協約**で定められている場合
⇒労働組合との調整が必要となり、その点がキーポイントとなる
- 労働条件が**就業規則**で定められている場合
⇒労働契約法に基づいた適法な不利益変更かどうかがキーポイントとなる

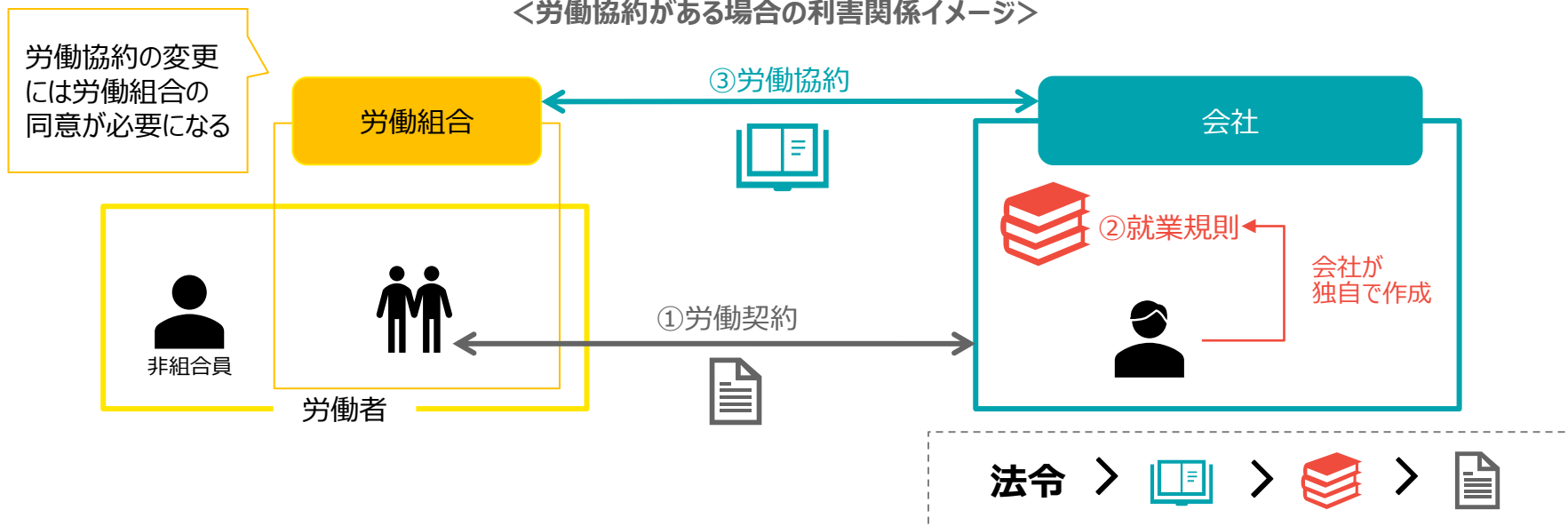
2-4. 組織再編「後」の留意点

5 労働条件の調整

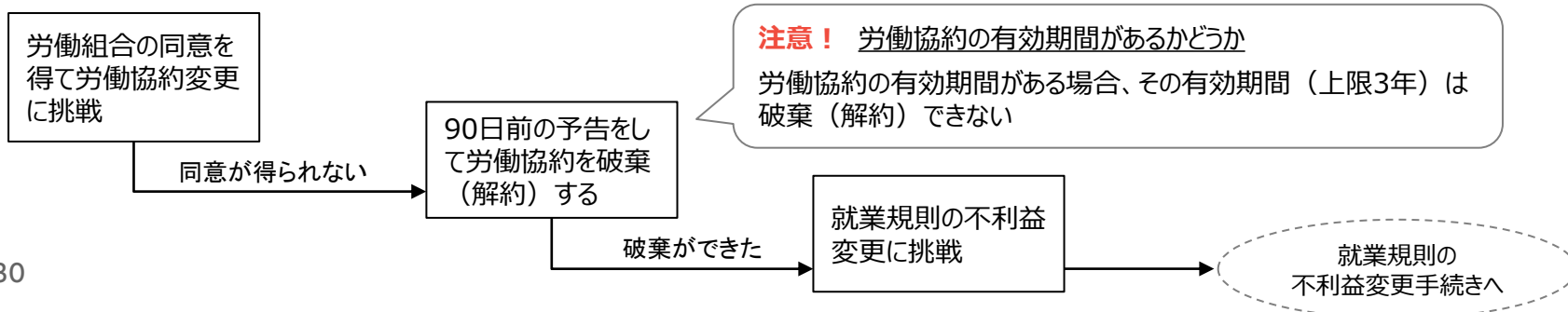
👉 労働協約の場合には労働組合の同意がポイント

- ▶ 労働協約により労働条件が定められる場合、変更するには労働組合の同意が必要。
- ▶ 労働組合の同意が取れない場合、労働協約を破棄して就業規則の不利益変更ルートで対応する。
- ▶ 労働協約の合意ができたからといって、すべて解決するわけではなく、特有の論点に留意が必要

<労働協約がある場合の利害関係イメージ>



▶ 労働協約がある場合における会社の行動順序



2-4. 組織再編「後」の留意点

5 労働条件の調整

（参考となる事例）労働協約の不利益変更の効力

事例

- ・ 損害保険事業者Yは、A社鉄道保険部の保険業務に従業員ごと引き継いだ昭和40年以降、Xを含む元A社従業員とY固有の従業員の労働条件を統一するため労働組合との間で交渉を続けた結果、昭和47年までに、**定年の取扱い（元A社従業員は63歳、それ以外の者は55歳）を除き**ほぼ統一した。
- ・ しかしYは、昭和52年に多額の赤字を計上し経営再建を余儀なくされたことから、その一環として定年年齢を統一し退職金算定方法を一元化すべく組合と交渉した結果、**昭和58年に定年を満57歳とすることで合意し労働協約を締結**した。
- ・ このため、昭和61年8月に満57歳となったXは、当該協約は労働条件を不利益に変更するもので無効であるとして、従前の定年63歳までの労働契約上の地位確認と従前の算定方法による退職金の支払いを求めて提訴した事案。

論点と判断

【論点】

- 労働者にとって不利に変更された労働協約を労働組合が合意した場合の効果（規範的効力）
- 非組合員であるXについて、変更された労働協約の効果は適用されるか（非組合員への拡張的効力）

【判断】

- ✓ 神戸地裁・大阪高裁ともに、極めて不合理であると認める特段の事情がない限り、労働協約の不利益変更の効力は不利益を受ける個々の組合員にも及ぶとしてXの請求を棄却し、最高裁も、Xが受ける不利益は決して小さいものではないが、当該協約に至った経緯、当時のYの経営状態、当該協約の内容全体としての合理性などに照らせば、一部の組合員を特に不利益に扱うなど組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、規範的効力を否定する理由はないとして棄却した。
- ✓ 拡張的効力については、一般論としては認めつつ、「労働協約を労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、その効力を右労働者に及ぼすことはできない」とし、この事案においては退職金の減額幅が大きいことなどから否定した。

得られる示唆

- 労働協約がある場合、仮に合意を取れたとしても安心はできない。
- 非組合員に対してもその効力を及ぼそうとするときには紛争化してしまうおそれがある。

2-4. 組織再編「後」の留意点

5 労働条件の調整

☞ 就業規則の場合には就業規則の不利益変更の論点

- ▶ 就業規則の不利益変更には原則として労働者の同意が必要。
- ▶ 労働者の同意が取れない場合には、労働契約法10条の周知性及び合理性の要件の充足を目指す。
- ▶ 就業規則変更には手続も求められるため、ここもしっかりと押さえる。

● 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。(第10条)

① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。

- ・ 労働者の受ける不利益の程度
- ・ 労働条件の変更の必要性
- ・ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ・ 労働組合等との交渉の状況

※「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体など労働者の意思を代表するものが広く含まれます。

② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

《check!》就業規則の変更については、裁判で次のような考え方が示されています。
(労働契約法の内容は、これらの判例法理に沿ったものであり、これを変更するものではありません。)

・ 新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことは、原則として許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。(秋北バス事件最高裁判決)

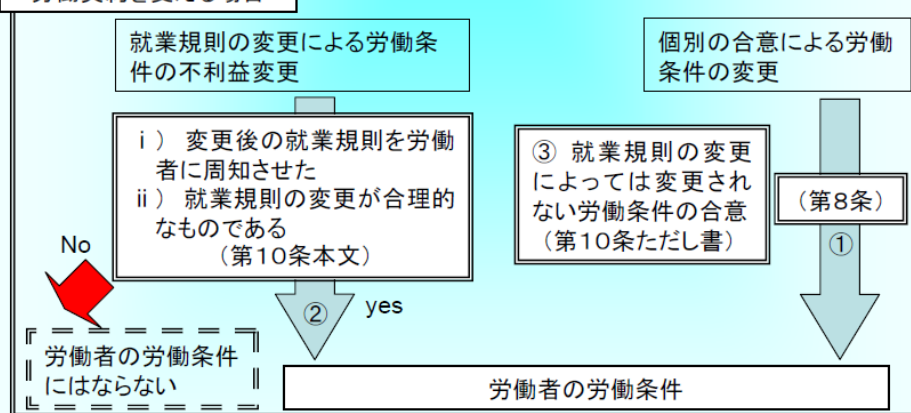
・ 賃金のような重要な労働条件の変更について、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合には、その効力を生ずる。(大曲市農業協同組合事件最高裁判決)

・ 定年を延長する代わりに給与が減額された場合において、その合理性の有無の判断に当たっては、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。(第四銀行事件最高裁判決)

・ 賃金体系の変更により大幅な不利益を生じさせる場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに一部の労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。

一部の労働者が被る不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労働組合の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないといえるべきである。(みちのく銀行事件最高裁判決)

労働契約を変える場合



- ① 労働者と使用者の合意により、労働者の労働条件は変更されます。
- ② 就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、原則として労働者の不利益に変更することはできません。しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、変更後の就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ③ ただし、「就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。

2-4. 組織再編「後」の留意点 (参考となる事例：中部カラー事件)

5 労働条件の調整

事例

- ・ カラー及び一般写真フィルム並びに印画紙の現像、密着、引伸、複写の加工並びに販売等を業とする会社を退職した元従業員が、変更前の退職年金規程に従って計算した退職金残額等の支払を求めた事例。
- ・ 第一審長野地裁松本支部は、会社の変更後就業規則は、労働基準監督署への届け出はなされていないものの従業員への周知はなされており、元従業員の退職前に退職金規程は適法に変更されていたとして請求を棄却、元従業員が控訴した。

論点と判断

【論点】

- 就業規則の不利益変更を周知したといえるか

【判断】

- ✓ 経営会議、全体朝礼等での説明や休憩室の壁掲示などでは、退職金の計算についての従業員への周知が十分でなく、したがって同変更は無効であり、変更前就業規則が効力を有するとして一審判決を変更し、変更前の就業規則による退職年金規程に従って算出した退職金との差額について支払を認めた。

得られる示唆

- 経営会議、全体朝礼等での説明や、従業員の休憩室の壁に掲示した程度では、就業規則の不利益変更についての適切な周知に当たらない可能性が高い

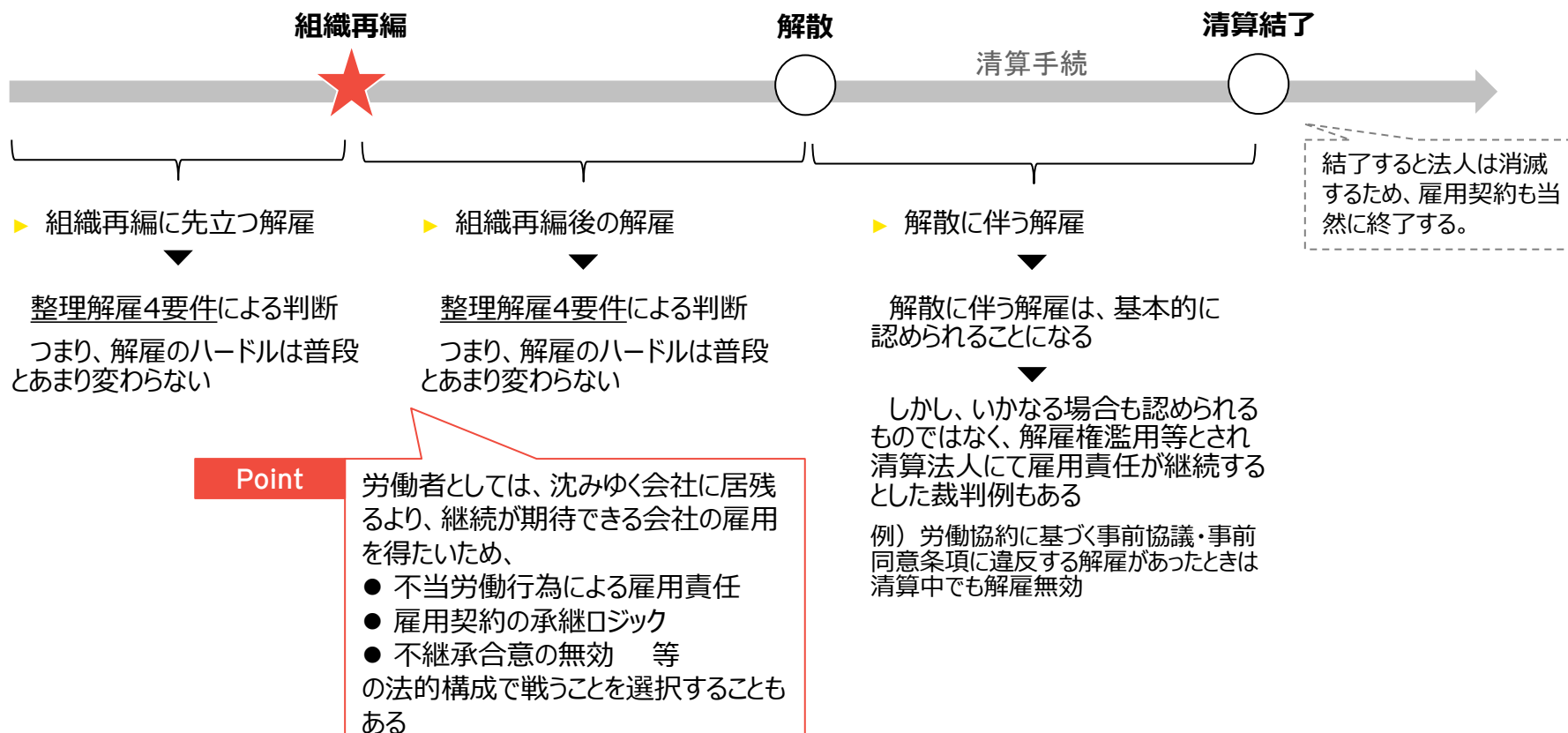
2-4. 組織再編「後」の留意点

6 組織再編に伴う解雇

👉 組織再編を理由にすれば自由に解雇できるわけではない

- ▶ 組織再編のみを理由とした解雇は当然には認められない
- ▶ 組織再編の結果、分割会社や事業譲渡会社が解散することは自由であり、解散に伴う解雇が行われることが多い
- ▶ 偽装解散や解散原因が経営ミスにある場合、存続する会社の雇用責任や代表者への責任が問われることもある

＜組織再編と解散の流れ＞



2-4. 組織再編「後」の留意点 参考となる事例

＜三州海陸運輸事件＞

▶ 大阪府地方労働委員会命令

(4) 以上のとおり、会社は、業績が悪化する中で、組合を嫌悪し、会社から組合の影響力を排除するために、事前協議・同意条項を遵守することなく本件会社閉鎖を強行し、分会員を解雇したものと判断するのが相当であって、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

会社は、事業再開ができないことが明らかであるから、本件申立ては不適法として却下されるべきであると主張するが、前記第1. 7. (7)認定のとおり、会社は平成9年6月3日解散したものとみなされているものの、清算の目的の範囲内においてなお存続しているのみならず、上記解散とみなされた日から3年以内に資本の額を1,000万円以上に増額することによって、会社を継続することも可能であるから、会社の主張は採用できない。

▶ 神戸地裁判決

2 もっとも、既に説示した債務者の廃業の自由を尊重すべき見地から、債務者の廃業に伴う全従業員を対象とした解雇において、本件条項所定の「労使合意」を欠いている場合であっても、債務者において、〔1〕廃業を決意することの合理性が客観的に認められ、かつ、〔2〕このことを同条項所定の組合との「協議」の場で誠意をもって説明した場合には、当該解雇が法律上有効であると解するのが相当である。

そこで検討するに、本件記録を精査しても、「債務者は、組合に対し、廃業を決意した理由を誠意をもって説明した」という事実を認めるに足りる疎明資料はない。かえて、一で認定した事実、一件記録及び審尋の全趣旨によると、Aは、平成七年五月一〇日組合の執行委員長に対し、債務者において赤字が連続しているので債務者を閉鎖したい旨告げたのに対し、同委員長は、債務者の経理が赤字である筈がない旨告げたこと、同月二九日債務者は、債権者らに対し、全従業員の解雇等を通告したので、債権者らはこれを受け入れるための条件を示したのに対し、債務者は、これを十分検討することなく、同年六月一〇日債権者らに対し拒否する旨伝えたこと、債務者は、組合に対し、その経理において赤字であることが記載されている同年一月から同年三月までの月別の債務者における収入、支出及び収支を記載したメモを交付したにすぎず、商業帳簿等の開示を一切していないこと、債務者は、同月二一日に組合との交渉の席についたものの、これが決裂した後、同月二七日組合からの交渉の申入れを一方的に拒否したことが認められる。右の諸事情を総合すると、債務者は、組合に対し、廃業を決意した理由等を未だ誠意をもって説明していないといふべきである。

以上によると、債務者において廃業を決意することの合理性が客観的に認められるか否かについて検討するまでもなく、本件解雇は本件条項に違反するものである。

3 してみれば、本件解雇は、これが不当労働行為に該当するかどうかについて検討するまでもなく、違法、無効であると認められる。

本日のまとめ

03

本日のまとめ

お忙しい方に5分で説明すると

M&A手法の特徴 と労働契約

論点が生じやすいのは、労働者の分断を生む「会社分割」と「事業譲渡」

- ✓ 組織再編手法は、事業か資本関係か、全部対象か一部対象かの視点で整理するとわかりやすい
- ✓ 会社分割と事業譲渡の違いは、包括承継か個別（特定）承継かにある
- ✓ 労働契約との関係においては、包括承継であっても、意図的に残留させる場合でも論点が生じる

組織再編がらみの 労働問題は 3つのフェーズで

組織再編前、組織再編の内容・手続、組織再編後で論点を分析する

- ✓ 合併や株式譲渡の場合には、組織再編の前後でのみ論点が生じるのが一般的
- ✓ しかし、会社分割と事業譲渡の場合には特有の論点が発生する
- ✓ 事業譲渡の場合には「譲渡人」「譲受人」が思わぬ雇用責任を負うケースがある
- ✓ 会社分割の場合には、特別法の「労働契約承継法」がポイントになる

労働者（又は 労働者側弁護士） の視点で防御する

清廉潔白 一点の曇りもない労務などおよそ不可能。どこを守るべきか。

- ✓ 社労士の先生は通常は会社側の労務をサポートするけれども、労働者は弁護士を立てて争ってくる
- ✓ 弁護士の視点に立ち、労働法を駆使した主張がどのような角度からくるかを理解すれば、事前にその穴をふさいだ労務管理が可能になるのではないか

質疑応答

04

本資料についてのお問合せ先

弁護士

伏見 達 *Fushimi Toru*

Tel: 080 9868 5041

Email: Toru.Fushimi@jp.ey.com