

会社分割時の労働者保護手続が変わりました！

～労働契約承継法施行規則・指針の改正ポイント～ (施行日・適用日：平成28年9月1日)

会社分割時の労働者保護のために、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(以下「法」といいます。)と、法施行規則・指針が定められています。会社法等の法整備や裁判例の蓄積等の近年の状況を踏まえて、この度、法施行規則および指針の改正を行い、平成28年9月1日から施行・適用しました。関係者の方々は、このリーフレットの改正ポイント(概要)をご理解の上、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られるよう、適切にご対応ください。



個別協議の対象者となる労働者を追加しました！



個別協議の際「分割会社・承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項」も説明が必要です！



- いわゆる「転籍合意」について、
- ① 転籍合意により労働者を承継会社等に転籍させる場合であっても、法の手続は省略できません！
 - ② 労働者への書面通知事項を追加しました！

これらの他、以下の事項等を新たに規定しました。

- ① 承継される事業に主として従事する労働者に関する基本的な考え方
- ② 特定の労働者を解雇する目的で会社制度を濫用した等の場合への対応
- ③ 労働者との個別協議(5条協議)の法的意義
- ④ 団体交渉権や団体交渉に必ずべき使用者に関する裁判例等の考え方
- ⑤ 会社分割に伴う不当労働行為責任・使用者の地位の承継に関する留意点

○ 法・法施行規則・指針に基づく手続全体については、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)やパンフレット「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(労働契約承継法)の概要(以下「パンフレット」といいます。)」でご覧いただけます。

▶ (ホームページ) ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労使関係 > 企業組織の再編(会社分割等)に伴う労使関係(労働契約の承継等)について

○ お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までお願いします。都道府県労働局の所在地はこちらの厚生労働省ホームページでご確認いただけます。
(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>)

詳細は裏面へ⇒



今回の改正事項

手
続
の
流
れ

労働者（労働組合等）の
理解と協力を得る努力
（法第7条）

労働者との個別協議
（商法等改正法附則第5条）

労働者・労働組合への
通知（法第2条）

▶ いわゆる「転籍合意」について

転籍合意（会社分割の対象とすることなく、主従事労働者から個別に同意を得ることによって承継会社・設立会社に転籍させることをいいます。）により、承継会社等に転籍させる場合であっても、通知や労働者との個別協議等の手続を省略することはできません。

▶ 労働者との個別協議について

・対象者の追加

これまで、「承継される事業に従事している労働者」が個別協議の対象者とされていましたが、新たに「承継される事業に従事していない労働者であって分割契約等にその者が当該分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがあるもの」も対象者に追加されました。

・説明事項の追加

個別協議の際の説明事項として「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」が追加されました。

▶ 労働者への書面通知事項の追加

労働者が承継会社等に承継される場合は、その者の労働条件はそのまま維持される旨を、労働者に通知することが必要です。

※ これらの他、労働契約の承継・不承継を覆す労働者の異議申出（法第4条・第5条）や労働契約の承継・不承継の効力発生（法第3～5条）があります。

～債務の履行の見込みに関する事項について～

会社法の制定により、事前開示事項は「債務の履行の見込みに関する事項」と改められ、これにより、いわゆる「債務超過分割」も可能になったとされています。

債務の履行の見込みに関する事項は、労働者（労働組合等）の理解と協力を得る努力の対象事項ですが、労働者の承継に当たり協議すべき重要な事項であるため、個別協議の際に説明する事項に追加しました。

▶ その他の改正事項

① 承継される事業に主として従事する労働者（主従事労働者）に関する基本的な考え方

主従事労働者の判断基準は、会社法上の「権利義務」単位ではなく、労働者保護の観点から、法では、引き続き「事業」単位で判断することとしました。

また、「事業」の解釈に当たっては、「労働者の雇用及び職務を確保するといった法の労働者保護の趣旨も踏まえつつ、『一定の事業目的のために組織化され、有機的の一体として機能する財産』であることを基本とすること。」としました。

② 特定の労働者を解雇する目的で会社制度を濫用した等の場合への対応

特定の労働者を解雇する目的で、会社制度を濫用した等の場合は、いわゆる「法人格否認の法理」、いわゆる「公序良俗違反の法理」等の適用、不当労働行為として救済がされ得ることに留意する必要があります。

③ 労働者との個別協議（5条協議）の法的意義

最高裁判所の判例によれば、5条協議が全く行われなかった場合、また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、法がその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ます。

④ 団体交渉権や団体交渉に应诉べき使用者に関する裁判例等の考え方

雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて使用者に当たると解されていること等、これまでの裁判例等の蓄積があることに留意する必要があります。

⑤ 会社分割に伴う不当労働行為責任・使用者の地位の承継に関する留意点

会社分割に伴う「不当労働行為責任」や「使用者の地位」が、承継会社等に承継されるとする裁判例や中央労働委員会の命令があることに留意する必要があります。これらの裁判例等は、厚生労働省のホームページまたはパンフレットをご参照ください。

【経過措置】

これらの改正事項については、平成28年9月1日以降に吸収分割契約が締結された吸収分割または新設分割計画が作成された新設分割が対象です。

☑ 他にも所要の改正を行っていますので、詳しくはパンフレットをご参照ください。