

企業組織の変動と労働法

<ニューミレニアムの労働環境とビジネスマン 第2回>

はじめに

最近の新聞をみると、合併、分社化、事業部門の譲渡など、企業組織の再編の記事がしばしば登場する。こうした現象は、一方では、激化する国内外の競争のなかで、企業が生き残りをかけて事業活動の効率化や投入資源の集中に取り組んでいることの反映であるが、他方で、純粋持株会社の解禁や連結会計制度の強化など、制度的な面での変化をも背景としていると思われる。

そのようななかで、今年5月の商法改正により、会社の分割という新たな組織再編の手法が認められることとなった。また、この会社分割という手法は、分割される会社の従業員にとって大きな影響を及ぼすことから、「労働契約承継法」と呼ばれる新たな労働立法がそれと同時に成立した。

以下では、労働法の観点から、新たに導入



山川 隆一（やまかわ りゅういち）
筑波大学社会科学系大学院教授

略歴

1958年生まれ。東京大学法学部卒業、ワシントン大学ロースクール(LL.M.)修了。武蔵大学経済学部助教授・弁護士等を経て、1999年より現職。労働法専攻。

主著

『雇用関係法[第2版]』(新世社)
『国際労働関係の法理』(信山社)など。

された会社分割を含めて、企業の組織再編をめぐって生ずる法的問題や労使の対応について述べていきたい。

合併と営業譲渡

従来から用いられてきた組織再編の手法としては、合併と営業譲渡がある。合併については特に説明するまでもないが、営業譲渡とは、簡単にいえば、組織体として活動する企業の全部または一部を一体として他に移転することである(例えば、支店や工場、あるいは事業部門全体を他社に譲渡する場合などが

あげられる)。この営業譲渡は、分社化や、グループ内外での事業の統合、あるいは破綻した企業の一部門を他の企業が引き受ける場合などに用いられている。

以下では、合併と営業譲渡のそれぞれについて、従業員がどのような法的地位に立つかをみていく。

1 合併により雇用や労働条件はどうか

合併には、新設合併(合併により新たな会社が成立するもの)と吸収合併(すでに存在する会社が合併を行うもの)とがあるが、い

ずれの場合も、合併される会社は消滅し、その会社もっていた権利や負っていた義務は、新設会社または吸収会社に全面的に引き継が

れる。このことは労働関係についても同様で、合併される会社に勤務していた従業員は、雇用だけでなく、労働条件も合わせて引き継がれることになる。

とはいえ、合併をきっかけにして労働条件の変更がなされることは少なくないと思われる。特に吸収合併の場合は、吸収会社にもともと雇用されている従業員についての賃金制度や退職金制度があるので、合併により、少なくとも一時的には、異なる労働条件で雇用される従業員のグループが併存することが多くなるであろう。

このような場合、企業としては労働条件の統一を求めることは自然な成り行きといえるが、労働条件が不利益に変更されるときには、法律上の問題が生じる。労働条件は本来契約で定められているので、それを変更するには本人の同意が原則として必要になるからである。

もっとも、労働組合がある場合には、その合意を得て労働協約が締結されれば、組合員

に不利な内容を含むものでも拘束力をもつのが原則である（一定の条件のもとで、組合員以外の従業員にも労働協約の効力が及ぶこともある）。労働協約は、組合が様々な事情を考えてギブ・アンド・テイクの団体交渉を行った結果結ばれるものであるので、逆にいえば、組合員は、組合の運営において自らの意思を反映させることを期待されているといえるであろう。

また、最高裁の判例により、使用者が行う就業規則の変更という手法によっても、労働条件の変更が可能な場合があるとされている。ただし、この場合には、労働条件変更の必要性、従業員が被る不利益の程度（いわゆる代償措置や経過措置も考慮される）、新たな労働条件と同業他社などの一般的水準との関係、従業員の納得を得るための手続きを経たかどうか（特に、多数の従業員の同意を得ているか）などを考慮して、変更に合理性があるかどうかを判断することになる。

2 営業譲渡により雇用や労働条件はどうなるか

営業譲渡とは、先ほどみたように、組織体として活動する企業の全部または一部を一体として他に移転することであるが、合併とは異なり、権利関係が当然に移転するものではなく、個々の財産や債務が契約を通じて移転するものと理解されている。また、やはり合併とは異なり、譲渡を行う企業が当然に消滅するわけではない（ただし、営業の全部を譲渡したような場合は、最終的に会社解散などの清算手続きがとられることは多いであろう）。

このような営業譲渡においては、従業員の雇用に関して、労働法の観点からは二つの問題が生じる。

一つは、従業員が営業譲渡による雇用関係の移転を拒めるかどうか、すなわち、従来所属していた企業に残ることができるかという問題である（譲渡企業が活動を続ける場合にはしばしばこのような問題が生じる）。

また、もう一つは、営業を譲り渡す企業と譲り受ける企業との契約により、一部の従業員の移転を排除できるかどうか、すなわち従

来所属していた企業に残ることができるかという問題である（譲渡企業が消滅する場合には深刻な問題となる）。

まず、従業員が雇用関係の移転を拒めるかどうかについては、民法に、使用者は従業員の承諾を得なければその権利を第三者に譲渡することができないという規定（625条1項）があるため、拒否を認める判例が最近では多くなっている。言い換えれば、従業員は、譲渡先に移るのか、現在の企業に残るのかを選択する権利をもっている。

現在の企業に残るとすると、事業活動の縮小などにより人員削減が必要になる場合もあるが、人員整理のための解雇については、判例により、人員削減の必要性があるかどうか、必要性があるとしても、出向・配転、希望退職の募集などの他の手段で対処できないか、解雇がやむをえないとしても人選に合理性があるか、従業員の納得を得るための協議などの手続きを踏んでいるか、などといった要件が課されている。

次に、営業譲渡を行う企業間で一部の労働者を除外できるかについては、これを認める

のが最近の判例の傾向である。

EUにおいては、これを認めず、営業譲渡の場合に全雇用関係の承継を強制する（その後の整理解雇は別問題）指令が出されているが、わが国ではこのような法制はとられていない。後で述べる労働契約承継法の立案過程でも、こうした取り扱いの是非が話題となったが、今回は、立法措置は見送られた（ただし、近いうちに改めて研究会による検討が始まる予定である）。その理由の一つは、全雇用関係の承継を強制するとすると、譲り受ける側の企業活動の自由を著しく制約し、ひいては営業譲渡による企業の再編・再生を妨げるおそれがあるという点にあると思われる。

ただし、譲渡する側の企業と譲り受ける側の企業が実質的に一体関係にある場合には、判例上、以上の原則にかかわらず雇用関係の承継が認められている。また、労働組合員であることや女性であることを理由にして移転の対象から特定の従業員を排除することは、不当労働行為や女性差別として許されないと考えられる。

会社分割と労働契約承継法

1 会社分割とは何か

本年の商法改正で新たに導入された会社分割とは、会社が、組織体として活動する企業（営業譲渡にならって「営業」という表現が使われている）の全部または一部をそのまま分割し、他の会社に包括的に引き継がせるこ

とをいう。そのうち、新たな会社を設立して引き継がせる場合を新設分割といい（図1）、すでに存在する会社に引き継がせる場合を吸収分割と呼ぶ（図2）。

例えば、鉄道部門とホテル部門をもつA社

(分割会社)が、ホテル部門を分離して新たに設立するB社(設立会社)に承継させる場合が新設分割で、分割会社であるA社が、ホ

図1 新設分割

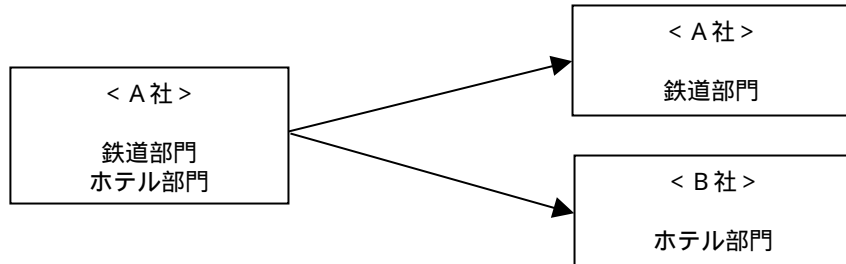
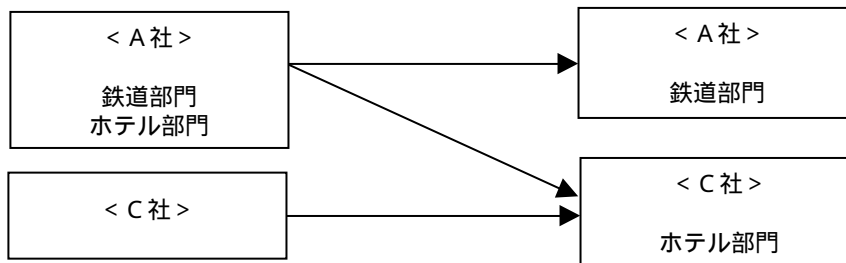


図2 吸収分割



こうした会社分割は、営業譲渡と似てはいるが、個々の権利義務についての契約による移転は必要ではなく、合併と同じように、権利義務は当然に移転することになる。

ただし、分割とは異なり、分割を行った会社は消滅しないため、権利義務が一部その会社に残ることがある。こうした現象を、「部分的包括承継」と呼ぶが、会社をどのように分割するか、言い換えれば、権利義務をどのように分担するかについては、分割計画書(新設分割の場合は1社のみで手続きがなされる)または分割契約書(吸収分割の場合は分割会社と吸収会社との間で契約が交わされる)によって決まる。全体の手続きとしては、分割計画書等を作成し、株主や債権者等に事前に開示した後、株主総会の特別決議による

ホテル部門を分離してすでに存在するC社(吸収会社)に承継させるような場合が吸収分割である。

承認を得たうえで(反対の債権者には債務弁済などがなされる)、分割の登記をするというプロセスがとられる。

こうした会社分割制度が立法される過程では、「不採算部門の切り捨て」のために制度が使われるなどとする反対論が出された。しかし、改正された商法のもとでの会社分割制度においては、分割計画書等のなかで、分割会社および設立会社または吸収会社の双方について、各社の負担すべき債務の履行の見込みがあることおよびその理由を記すことが求められている。すなわち、いずれの会社についても、分割により債務超過をきたすような場合には、分割は認められないことになるので、「不採算部門の切り捨て」を避けるための仕組みは用意されている。

もっとも、債務超過ではないものの「有望」とはいえない部門の分割までは禁じられていないが、逆に「有望」な部門のみを営業譲渡により分離することは現行法のもとでも可能である（しかも、その部門に属さない従業員が分離の際にその部門での労働契約の承継を

求めることは難しいであろう）。したがって、こうしたタイプの組織再編まで防ぐことは無理だと思われる（そもそも、「有望」かどうかはきわめて不確定で、あるときに「有望」であった事業が不振に陥る場合やその逆の場合にはしばしば生じうる）。

2 労働契約承継法とはどのような法律か

(1) 個々の従業員の労働契約はどうか

以上のような改正商法の会社分割制度のもとでは、分割の対象が「営業」である限り、会社をどのように分割するか、すなわちどの範囲で承継の対象とするかについては、労働契約を含めて、分割計画書等で自由に決められることになる。

また、会社分割は、合併と同じように「包括承継」と位置づけられたことから、民法625条1項は、当然には適用されず、分割会社の従業員は、分割先の会社への移転に対して拒否する権利をもたないことになる。

そうすると、一方では、分割される組織で仕事をしていた従業員は、分割計画書等において承継の対象とされなかった場合には、本人が希望するときでも、分割先の会社での従業員としての地位を得ることはできなくなる。特に、その従業員が分割される組織で主として仕事をしてきた場合には、これまで主に行ってきた仕事からも切り離される点で、不利益は特に大きくなってしまふ。

他方、従業員が分割計画書等で承継の対象とされた場合には、本人が望んでいない場合であっても、労働契約は分割先の会社に移転

することになる。その従業員にとって、分割される組織での仕事が単に従たるものであった場合（例えば、週1日のみ分割される工場勤務し、他の日は別工場勤務していた場合）には、これまで主として行ってきた仕事から切り離される点で、不利益はやはり大きくなる。

このように、改正商法のみにしたがうと、労働者にとって必ずしも妥当でない結果が生ずることから、労働契約承継法が立法されたのである。

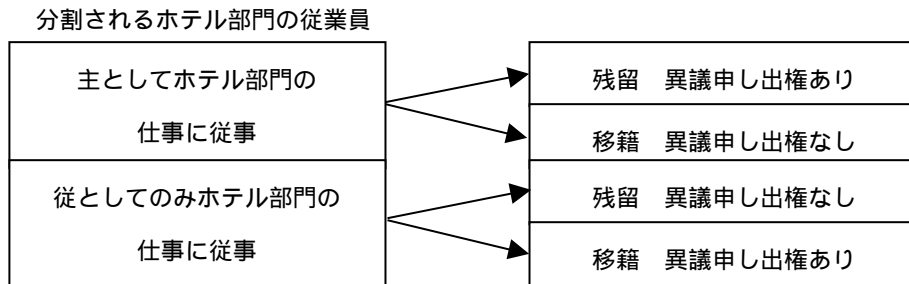
労働契約承継法は、上でみたような不都合を避けるために、以下のように規定されている（図3）。

分割される組織（「営業」）において主として仕事をしてきた従業員について、分割計画書等でその労働契約が承継されないこととされた場合には、その従業員は一定期間内に異議を申し出ることができるものとし、異議を申し出たときには、労働契約は分割先の会社に承継される。分割される組織では従としてのみ仕事をしてきた従業員については、その労働契約が承継されるものとされた場合には、

その従業員は異議を申し出ることができ、
異議を申し出たときには、その労働契約

は分割先の会社には承継されない。

図3 分割対象部門の従業員と異議申し出権



(注) まったくホテル部門の仕事に従事していない従業員は分割の対象外。移籍には別に本人同意が必要である。

そうすると、従業員に異議の申し出の機会を与えるためには、各自が承継の対象として分割計画書等に記載されているか否かを通知する必要があるので、労働契約承継法では、分割会社は分割計画書等を承認する株主総会等の日の2週間前までに、分割計画書等において労働契約が承継されるものとされているかどうかなどに関して、分割される組織で仕事を行っている従業員に通知するものと規定されている。

この通知を受けた従業員は、一定の期間内に異議を申し出れば、上でみたような法的保護を受けることができる。企業再編に関しては、「気がいたら別会社」などといわれることがあるが、会社からの通知に気がつけているかぎりには、そのようなことは起こらないといえる。むしろ、異議申し立てをするかどうかはそれぞれの従業員の判断に委ねられるので、分割会社についていくかどうか、逆に残留するかどうかについての判断が、そしてその前提となる情報提供が重要になるのである

う。

なお、分割される組織での仕事をまったく行っていない従業員は、会社分割の対象にはならない。このような従業員を分割先の会社に移す場合は、いわゆる転籍になるので、本人の個別的同意を得ることが原則として必要になる。また、会社分割の場合、雇用のみならず従来の労働条件もそのまま引き継がれることになるので、その後の労働条件の変更については、営業譲渡に関して述べたように、労使合意の獲得や就業規則の変更などを分割の後に別途行うことが必要になる。

(2) 労働協約はどうなるか

分割される会社に労働組合があり、会社と労働協約を結んでいた場合には、分割によりそれがいかなる影響を受けるかも問題となる。

特に、分割計画書等により、労働組合員(の一部)を分割先の会社に承継させる一方で、労働協約は承継の対象にできなかった場合、組合員は分割先の会社で、労働協約の保護がなくなってしまう事態が生じうる(労働組合法

16条により、協約で定めた労働条件は、個別の契約や就業規則で引き下げることができない。

そこで、労働契約承継法は、組合員の労働契約が設立会社等に承継される場合には、設立会社等と労働組合との間で、同一内容の協約が締結されたものとみなすこととした。

他方、労働協約のうち、労使関係の運営ルールなど、労働条件以外の事項を定めた部分については、分割会社と設立会社等のそれぞれに組合員が存在する場合などは、分割会社と設立会社等で権利義務を分担することが望ましいことがある（二つの組合事務所につき、各事務所の所在する会社がそれぞれ貸与義務を負うこととする場合など）。

そこで、労働契約承継法は、分割計画書等の記載にしたがって、協約で定める権利義務を、両会社で分担することを認めることとした。

（3）分割には労使の協議が必要か

会社分割立法に関しては、改正商法と労働契約承継法の双方につき、国会で多くの議論がなされ、審議の結果、改正商法の附則において、分割会社は、会社分割に伴う労働契約の承継に関し、事前の一定期間内に「労働者」との協議を義務づける規定が付け加えられた。

この規定は、分割の場合には、個々の従業員の同意を得ずに労働契約の移転がなされうるものの、それにより従業員の地位に大きな変化が生じることから（特に、異議申し出権のない、分割される組織での仕事を主として行っている従業員）、各従業員の意向を汲

むための協議を分割会社に求めたものと位置づけられるものである（この協議が実質的に行われなかったような場合には、会社分割自体が無効になるという重大な結果が発生するおそれがある）。

このような改正商法附則の趣旨から、ここでの協議の対象事項は、個々の労働契約の承継に関する事項であると考えられている。すなわち、個々の従業員の労働契約が承継されるか否かを中心に、会社は、その従業員の納得を得るべく協議を行うことになる（協議とは、単に状況を説明することや意見を聞き置くことでは足りず、双方向的なコミュニケーションからなるものであるが、最終的に従業員の合意を得ることまでは必要でない）。

また、協議の相手となる労働者も、分割により影響を受けうる個々の従業員を指すことになるが、労働組合が従業員から特に代理権を与えられていれば、労働組合が協議に当たることとも可能であるとの国会答弁がなされている。

他方、労働契約承継法においては、やはり国会審議の過程で、分割会社は、分割をなすに当たって、従業員の「理解と協力」を得るよう努めるものとする旨の規定が追加された（この義務は「努力義務」であるので、商法上の協議義務より効力は弱い）。「理解と協力」とはわかりにくい表現であるが、その具体的内容に関しては、国会答弁により、事業場の過半数従業員を組織する労働組合があればその組合、なければ過半数の代表者と協議すべきこと等を省令により定める旨の意向が

示されている。

また、ここでの協議は、商法における個々の従業員との協議とは異なり、労働契約の承継に関して従業員の意向を汲むという趣旨のものには留まらず、分割をめぐる労働関係上の問題について、労働者集団の意思を反映させることが目的とされているものといえる。

したがって、協議の対象事項も、契約の承

3 どのような課題が残されているか

労働契約承継法は、抽象的な表現が相当に使われていることもあり、人事管理や労使関係の実務に役立つように、労働大臣が指針を定める予定である。

この指針においては、従業員が分割される組織での仕事を「主として」行っているか、「従として」のみ行っているかを判断するための基準や、会社は分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行ってはならないこと、承継に関して異議の申し出を行ったことを理由として従業員に対する解雇その他の不利益取り扱いを行ってはならないことなど

継そのものに関する事項の他に、分割が必要となった背景や、分割による労働条件の変更に関する事項など、より広い範囲のものを含みうると考えられる。

を盛り込むことが、現在のところ予定されている。

また、改正商法と労働契約承継法は、遅くとも 2001 年の 5 月 31 日には施行される予定であるので、実際に分割を予定している企業では、法令や指針の整備を受けて、その実施に向けて具体的なスケジュールをたてていくことになるが、労働関係においては、先に述べた二つの意味での労使の協議が、円滑な分割を進めるために實際上重要な意味をもつと思われる。