

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

組織再編時における労働契約の扱い

<合併、会社分割、事業譲渡>

発行日：2010年12月9日 No.76

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5
ヒロビル2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

「A社は不振の事業部門をB社に事業譲渡することにした。B社はこの事業部門に所属する労働者をすべて引き継がなければいけないか。また、労働条件も同じにしないといけないか。労働者がA社に残りたいという希望は認められるのか。…」

組織再編時の労働契約の扱いについては、判断の難しい問題が含まれ、多くの裁判例も出ています。今回は組織再編の中で、合併、会社分割、事業譲渡を取り上げ、それぞれの場面における労働契約の扱いについて解説します。

1. 合併

合併とは、複数の企業が1つに合体することを意味し、ある会社に他の会社が吸収される吸収合併と、新たに会社を新設しそこに複数の会社が合併されていく新設合併の2つの形態があります。

吸収合併、新設合併のいずれの場合でも、関係企業間の権利義務関係については、「包括承継」という考え方をとります。つまり、解散会社の全労働者の労働契約上の内容（賃金、休暇等）も存続会社または新設会社にすべて引き継がれるということになります。

合併時に原則として労働条件の低下がないため、引継ぎに際し、労働者の個別の同意も必要ありません。とはいえ、実務上、合併前に企業間の労働契約の統一作業が行われ、変更後の労働条件を労働者に説明し合意を得て、合併と同時に新しい労働条件でスタートするという流れをとるのがベストといえます。合併後に就業規則を改定し労働条件の統一を行う際には、退職金や諸手当、休暇の取扱い等において不利益変更の問題が生じる場合がありますので、慎重な対応が求められます。

2. 会社分割

会社分割とは、事業に関する権利義務の全部または一部を他の会社に移転させる法定の制度で、既に存在する会社に事業を承継させる吸収分割と、新たに会社を設立して承継の相手方とする新設分割の2つの形態があります。

会社分割では、分割対象事業として切り分けられる権利義務は承継会社または新設会社に包括的に引き継がれるという「部分的包括承継」という考え方をとります。したがって、分割対象事業に所属していた労働者の労働条件は分割契約（計画）にもとづき、原則としてそのまま維持されることとなります。

なお、労働者の移籍については、分割対象事業に所属しながら分割先に移籍させてもらえなかった労働者が異議を申し立てると分割先への移籍が認められることが法的に保障されています。また、分割対象事業に所属していないのに分割先へ移籍させられることになった場合でも、労働者は異議を申し立てれば元の会社へ残留することが認められていますので、この点は注意が必要といえます。

3. 事業譲渡

事業譲渡とは、企業組織の全部または一部を一体として他に譲渡することを意味し、事業譲渡においては、合併とは対照的に譲渡元と譲渡先の2社間の合意に基づいていかなる権利義務を移転するかを決める「特定承継」という考え方がとられます。したがって、2社間の契約により、どの労働者を受け入れるかの選別が可能となり、労働条件についても原則として譲渡先における新たな労働条件を適用させることができます。従来の譲渡元における退職金や給与、休暇といった諸条件が譲渡先にそのまま引き継がれるということにはなりません。

なお、民法上、労働者の承諾を得なければその権利を第三者に譲渡できないとされているため、譲渡先への移転については、合併とは異なり、労働者の個別合意が必要となります。したがって、労働者が事業譲渡に反対で譲渡先への移籍を拒んだ場合は、譲渡元への残留が認められることとなります。その場合は実務上、いったん残留させたうえで、出向という形で譲渡先へ異動させる方法が取り得ます。労働者の個別合意は必要ありませんが、労働条件の不利益が出ないよう配慮することは求められます。

逆に労働者が譲渡先への移籍を希望しているにもかかわらず、2社間の契約により移籍対象にならなかった場合はどうなるかという問題があります。この場合は、特定承継という考え方により、事業譲渡における権利義務関係の移転は2社間の合意によって決まるため、譲渡先は移籍希望を受け入れる必要はありません。労働者は原則として2社間の決定に従うこととなります。

労働契約の扱いについて原則として2社間の合意内容が優先されることとなりますが、労働条件の変更に反対する特定の労働者や労働組合を排除することだけを目的としたものや、グループ会社間の事業譲渡で2社といっても実質的には一つの会社とみなされるような場合は、2社間の合意はなくても譲渡先への労働契約の承継を認めた裁判例も出ていますので注意が必要です。

ご不明な点は山口事務所までお問い合わせください。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・年末調整(12月最終給与 or 賞与)
- ・賞与支払届の作成、届出

● コラム ●

先日、小学3年の娘の授業参観に行ってきました。算数の授業で「はしたの数」(はんぱな数)を取り上げていました。先生はまず大きな入れ物になみなみ注いだ水を1ℓのペットボトルに移し替え、残った水をもう一つのペットボトルに移し、そこに目盛りを書き入れ、1.3ℓという概念を教えていました。子供たちの反応を見ながらゆっくりと話し笑いを交えて大変分かりやすく説明するプロの技に親の私も大変勉強になりました。(山口)