

# 事業再編に対応する労働者保護法制の整備

## — 積み残されている本質的課題

有田 謙司

(西南学院大学法学部教授)

### はじめに

経済のグローバル化が進んだ今日においては、企業がそれに対応するために事業再編を行うことは日常茶飯事といえるほどになった。事業再編は、そこで働く労働者の労働関係に大きな影響を及ぼす。そのような事業再編における労働者保護のための法制度として会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成12年5月31日法律第103号）（以下「労働契約承継法」と略す）が制定されているが、同法については多くの問題点が指摘されてきた<sup>1</sup>。

そのような中、2014年12月に「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」が厚生労働省内に設置され、翌（2015）年11月に報告書（「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書」以下「研究会報告書」と略す）が出された。そして、本（2016）年に「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」が設置され、前記の報告書を踏まえた検討を行い、4月には報告書（「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書」以下「検討会報告書」と略す）が出され、今後にとられるべき具体的な方策が示された。

しかし、そこに示された方策は、筆者の立場からすれば、不十分なものととどまる。そこで、本稿では、これらの報告書の検討を通して、事業再編に対応する労働者保護法制において積み残されている本質的課題

を明らかにし、その法整備の方向性を示すことにする。

### 1. 事業再編法制と雇用の不安定化・雇用喪失リスク

企業による事業再編の要請に応じるため、独禁法改正、商法改正と会社法制定、法人税法改正といった事業再編法制の整備がなされてきた。とりわけ、会社法の制定によって、合併、会社分割、株式交換・株式移転といった組織再編についての略式組織再編と簡易組織再編の整備・創設、吸収合併・吸収分割・株式交換の際の対価の柔軟化がなされた。これらの法整備がなされたこと、とりわけ、会社法の制定により、事業再編ルールは一層緩和され、事業再編は容易に行うものとして促進されることとなった。

会社法の制定によって、会社分割の対象が、それまでの「営業の全部または一部」から「事業に関して有する権利義務」に変えられたことから、雇用と結びついた「事業」が個々の権利義務に分解・解体され、事業をより一層切り売りし易くするものとされて、雇用を著しく不安定なものにする状況が出現するに至った。また、会社法は、会社分割の実体的要件から「債務の履行の見込みがあること」を外したために、債務超過の会社分割も可能となり、承継会社等（分割先）に労働契約が承継される労働者には大きな雇用喪失リスクが生じることとなった。

## 2. 事業再編に対応する労働者保護法制的基本的問題点と報告書の認識

### (1) 労働契約承継法の保護法益と雇用喪失リスク

このような雇用喪失のリスクの高まりという問題に、事業再編時の労働者保護を図る唯一の立法である労働契約承継法は、十分に対応できるようなものとなっているだろうか。

会社分割では、分割計画書ないしは分割契約書（以下「分割計画書等」と略す）に承継対象として記載された権利義務のみが包括的に分割先に承継される。労働契約も分割会社あるいは分割会社と分割先の両者により、分割計画書等に記載されたもののみが承継されることになるが、それでは、承継を望まない労働者が承継される「承継の不利益」や、その逆に、分割の対象となった事業に従事する労働者が承継されない「不承継の不利益」が、使用者（分割会社あるいは分割会社と分割先の両者）による一方的な決定によって生じることになるとして、労働契約承継法によって、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記載された者を除き、異議申出権が認められている（4条・5条）。これに対して、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記載された者には、異議申出権は認められていない（3条）。

しかし、会社法の制定後には会社分割の実体的要件から「債務の履行の見込みがあること」が外されたために、債務超過の会社分割も可能となったことから、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記載された者に異議申出権を認めないことは、労働契約の承継が強制される不利益（その後の雇用喪失のリスク）という問題を生じさせることになる。また、企業グループ外への事業分離のようなケースでは、その後において次々と売却されていくリスクが高まることになり、雇用の不安定さは、なお一層増大するものとなる。その意味で、承継事業に主として従事する労働者で分割計画書等に記

載された者に異議申出権を認めない労働契約承継法3条の存在は、事業再編時の労働者保護を図る唯一の立法である労働契約承継法の基本的問題点といえよう。それ故、この規定は、会社法制定時に異議申出権を認めるように改正されるべきであったといえよう。

ところが、そのような改正はなされなかったし、また、今回の検討会報告書においても、そのような労働契約承継法の改正は提案されていない。その理由として、研究会報告書は、「承継される主従事労働者、承継されない非主従事労働者にも異議申出権を付与することを検討すべきとの指摘があるが、労働者がこれまで主として従事してきた業務から切り離されるといった不利益から労働者を保護するという承継法の制定当初からの考えや円滑な組織再編の促進という会社分割制度の趣旨からすれば、なお慎重に考えるべきである。」と述べて（22頁）、雇用喪失リスクは労働契約承継法の保護法益とされていないとの考え方を示している。これは、会社法制定前の平成12（2000）年商法改正による会社分割制度の創設に伴い労働契約承継法が制定された当時における異議申出権の趣旨についての考え方（「労働者の意思に関係なく、主として従事してきた業務から切り離されるという事態」からの保護）を、前述のように労働者の雇用をめぐる状況を大きく変えた会社法制定後においても、維持するものである<sup>2</sup>。ここに、事業再編に対応する労働者保護法制的整備を考えるに当たって積み残されている本質的課題のひとつがあるといえよう。

### (2) 会社分割以外の事業再編と労働者保護法制

もうひとつの事業再編に対応する労働者保護法制的整備を考えるに当たって積み残されている本質的課題は、事業（営業）譲渡によって事業再編が行われる場合における労働契約の承継ルールを定める立法がないことである。

平成12（2000）年商法改正による会社分割制度の創設時に設けられた研究会においては、「営業譲渡における権利義務の移転については、……特定承継であり、かつ、労働者の同意を必要とする。また、裁判例を見れば、営業譲渡が多様な内容と紛争形態で争われているため、その判旨は、一見、複雑多様であるが、これを仔細に検討すれば、近年においては、特定承継の基本ルールに則りつつ、譲渡会社と譲受会社間の黙示の合意の推認や法人格の否認の法理等を用いることにより、個別的な事案に即して具体的に妥当な解決を図っていると見ることができる。したがって、労働関係における基本的ルールの明確化や個別事案の柔軟な解決という観点からは、現時点において立法の必要性は認めがたい。」との見解が示され、営業（事業）譲渡は労働契約承継法の対象とはされなかった<sup>3</sup>。

その後の会社法による会社分割に関するルールの変更、すなわち、対価の柔軟化と会社分割対象の「事業に関して有する権利義務の全部または一部」への変更、そして会社分割の実体的要件からの「債務の履行の見込みがあること」の削除により、会社分割と事業譲渡は非常に接近したものとなった。会社法の下における会社分割法制は、もはや組織法的行為性は薄れ、取引法的行為性が濃厚に見られる制度として構築されたといえる。会社法の下における会社分割と事業譲渡との間に本質的な類似性が認められるようになったのである<sup>4</sup>。これは、会社分割についてのみ労働契約承継法による労働者保護がなされることの合理性はなくなったことを意味している。そこで、事業譲渡の場合にも適用されるように労働契約承継法の改正を行うべきとの見解が主張される場所となっている<sup>5</sup>。

このような見解に対して、研究会報告書は、「会社分割や事業譲渡にはそれぞれの政策的妥当性や意義があり、また、事業譲渡についても裁判等においては個々のケースの事情に応じた柔軟な解決がなされている

中で、事業譲渡にも承継法と共通の規制を及ぼすといったスキームにすることは、将来の雇用の確保にもつながるような有用な組織再編への影響や全体としての雇用の維持の観点からも慎重な検討を要すると考えられる。こうした論点は中長期的課題として引き続き議論していくに値するものの、現状を踏まえた今般の検討からすると、事業譲渡にそのような労働契約の承継ルールを設けることについては、未だ慎重に考えるべきである。」との考え方を示している（23頁）。それを受けた、検討会報告書では、事業譲渡に関して新たな指針を設けることが提案されている。事業譲渡の場合について指針の策定がなされることは、何もなさないよりはましであるとはいえようが、事業再編が頻繁に行われるようになってきている今日において、立法的な対応に慎重な態度をとり続けることは妥当とはいえまい。労働契約承継法が会社分割の場面のみを適用対象としていることは、事業再編に対応する労働者保護法制の基本的問題点といえよう。

### 3. 労働権保障の視点と事業再編に対応する労働者保護法制の見直しの方向性

#### 一むすびにかえて

現行の事業再編に対応する労働者保護法制には、前述のような基本的問題があるにもかかわらず、それらに対応すべく労働契約承継法の改正といった立法的な対応が現在においてもなされていない理由は、いったい何なのであろうか。

前述のように、研究会報告書は、事業再編法制の整備による、とりわけ会社法制定による雇用喪失リスクの高まりにもかかわらず、そうしたリスクは労働契約承継法の保護法益とされていないとの考え方を維持し、また、検討会報告書も、「円滑な組織再編とのバランスに留意しつつ、労働者保護に実効ある政策を実施することとし、承継法に基づく施行規則（以下「承継法施行規則」という。）及び指針（以下「承継法指針」という。）の改正並びに事業譲渡及び合併（以下「事

業譲渡等」という。)に関する新たな指針の策定等により、下記の事項に掲げる措置を講ずることが適当である。」と述べて(1頁)、事業譲渡の場合も含めた事業再編時の労働者保護のための法整備、立法的対応に慎重な態度を維持している。

そのような両報告書の消極的な態度の背景には、立法政策を議論するに当たって労働者の基本権(労働権)の保障という視点を欠いていることを指摘できよう。今日における労働権はディーセント・ワークの保障をその規範内容とするものであり、ディーセント・ワークの要素には、雇用の安定が含まれている<sup>6</sup>。このような労働権保障の視点があれば、事業再編に伴う雇用喪失のリスクが高まっている現在の状況を前にして、「円滑な組織再編とのバランス」の取り方は、検討会報告書が示すような立法的対応に消極的な形ではなく、より積極的に事業再編時の労働者保護のための法整備を進める形でなされるべきものとなる。

紙幅の関係で、詳細な立法論について述べることはできないので、事業再編に伴う雇用喪失リスクをなくす、あるいは最大限軽減するという労働権保障の視点から、前に指摘した事業再編に対応する労働者保護法制の2つの基本的問題点を解消するために、労働契約の承継ルールをはじめとする事業再編時における労働者保護ルールの包括的な立法化を行う必要がある、という事業再編に対応する労働者保護法制の見直しの方向性を示すにとどめる<sup>7</sup>。そうした法整備により、企業が事業再編を行う際の行為規範としての機能が期待できよう。そして、その具体化としては、労働契約承継法を事業譲渡等による事業再編の場面についても労働契約承継ルールの適用対象とするように適用対象を拡大する労働契約承継ルールをはじめとしてルールの内容の整備・充実を行う必要がある<sup>8</sup>。その中には、全ての場合に労働者の選択によって労働契約の承継が決まる仕組み(異議申出権を全ての労働者に認めること)のルール化が含まれるのは当然で

あるが、その他にも、事業再編時の労使間の利害調整の仕組みとしての協議手続の一層の整備が必要であることを指摘しておきたい。

- 1 根本到「組織再編をめぐる法的問題」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中央経済社・2013年)、成田史子「会社分割における労働者の保護」野川忍ほか編『企業変動における労働法の課題』(2016年・有斐閣)等を参照。
- 2 「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告」(平成12(2000)年)、日本アイビーエム事件・横浜地判平成19・5・29労判942号5頁、阪神バス事件・神戸地判平成26・4・22労判1096号44頁を参照。
- 3 「企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告」(平成12(2000)年)を参照。
- 4 この点については詳しくは、有田謙司「事業譲渡における労働契約の承継をめぐる問題」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中央経済社・2013年)、同「企業再編と労働契約の承継——事業譲渡における労働契約の承継問題を中心に」月刊労委労協687号(2013年)を参照。
- 5 有田謙司「企業再編と労働法」日本労働法学会誌113号(2009年)等を参照。
- 6 この点については、有田謙司「労働法における労働権の再構成」山田省三ほか編『労働法理論変革への模索』(信山社・2015年)を参照。
- 7 具体的な立法論については、毛塚勝利「事業再編における労働者保護に関する立法論的検討」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中央経済社・2013年)、有田・前掲注5論文を参照されたい。
- 8 なお、筆者は、本文で述べたように立法による問題の解決が必要であると考えているが、それまでのつなぎ的な対応として、事業譲渡への労働契約承継法の類推適用を解釈論として主張している(有田・前掲注4の2つの論文を参照)。この私見に対し、「会社法の制定によって、会社分割が事業譲渡に制度的に接近したことを理由にするのであれば、事業譲渡に関するルールを会社分割に対しても類推適用できるようになったと主張し得るとしても、逆に、会社分割が適用される労働契約承継法を事業譲渡に対しても類推適用できるようになったと解することはできない」との批判がなされているが(池田悠「事業譲渡と労働契約関係」野川忍ほか編『企業変動における労働法の課題』(2016年・有斐閣)76頁)、両者の間に本質的類似性が認められ、一方の会社分割についてのみ労働契約承継法という特別法による労働者保護の規定があるのであるから、これをもう一方の事業譲渡について類推適用できるとすることに何ら問題はないと考える。