

労働契約承継法

会社分割にどう対応するか

小川英郎／弁護士（ウエル法律事務所）

会社分割雇用どうなる

合併、事業譲渡、会社分割といった企業の組織再編が活発化しています。そこで働く労働者に重大な影響を与えるものであり、労働者をいかに保護するかは切実な問題です。企業の組織再編によって雇用が失われたり、労働条件が切り下げられることに対して、法的な歯止めが必要です。

労働契約承継法は、組織再

編のうち、特に「会社分割」についての労働契約の承継を規定するもので、会社が決定して行う会社分割によって、労働者の雇用を安定させることを目的としています。

2つ以上の会社が合同する合併や、営業の全部または一部を他の会社に譲渡する事業譲渡については、労働契約承継法は適用されません。ただし合併の場合は、雇用契約は当然に合併後の会社に承継さ

れるので、合併それ自体にもなつて雇用がなくなるといふことはありません。

これに対して事業譲渡の場合は、特定の事業を他の企業との合意によって譲渡する行為であるため、事業譲渡契約の中で、事業をもらい受ける会社が雇用を引き継がないと決めた場合は、労働者が労働契約の承継を求めることが困難とされています。

会社分割とは、1つの会社を2つ以上に分けることをいいます。具体的には、株式会社（あるいは合同会社）が、その事業に関して有する権利義務の全部または一部を、分割後の承継会社・新設会社に承継させる行為をいいます。例えば、不採算部門を切り離して本体を身軽にしたり、優

良部門を分離して投資資源を集中させるといった目的で行われます。

会社分割には、会社の権利義務を既存の他の会社に承継させる「吸収分割」と、新たに設立する会社に承継させる「新設分割」とがあります。この場合、分割前からある会社を「分割会社」、新しくできる会社を「承継会社」と呼んでいます。

では、会社分割によって雇用はどうなるのでしょうか。会社分割の手続きは、吸収分割の場合、当事者間で吸収分割契約を締結しなければなりません。新設分割の場合は、分割会社が新設分割計画を作成します。いずれも株主総会決議による承認が必要です。これらの契約や計画の中に

「雇用契約」について記載することが法律で要求されています。労働契約がどうなるのかは、基本的に契約や計画の定めに従って行われますので、労働者が意に反して承継会社に転籍させられたり、あるいは、分割で自分のやっていた仕事に移転してしまうのに元の会社に残らなければならぬといった不利益を被る可能性があります。

こうした労働者の不利益に対処するため、労働契約承継法が制定されました。

事前協議で労組関与を

労働契約承継法では、労働者は次の3つのカテゴリーに分けられ、それぞれ扱いが変わってきます。①承継営業に主として従事する労働者、②

承継営業に従として従事する労働者、③承継営業に全く従事していない労働者。

まず、分割契約書等の記載がどうなっているのが重要で、契約書等に転載させる旨の記載があれば、その労働者を移転させることになり、すので、労働者がこれに不本意な場合に異議を述べることができません。

①の「承継営業に主として従事する労働者」の場合、分割計画書に記載されれば、労働契約も承継会社に移転します。もともと自分がやっていた仕事を引き継ぐ会社にそのまま移るといふことです。これに対しては、異議は出せません。記載がない場合は逆に、自分のやっていた業務が承継会社に移転してしまうのに、

元の会社にそのまま残らなければならぬということになりますから、新しい会社に移りたいという希望があれば、異議を出すことができ、異議を出せば移転できます。

②の場合は、分割計画書に記載があれば、異議がなければ移転、異議があれば残留となります。③の労働者は、そもそも労働契約承継法の適用がなく、原則として分割会社に残留します。

また、会社分割手続きでは、各段階において労働者・労働組合が関与できますので、これを最大限活用していく必要があります。

分割会社は、分割にあたり、労働者の理解と協力を得る努力義務を定めています（7条）。すべての事業場において、過

半数組合ないしは過半数労働者との協議が必要です。

この事前協議は分割手続きの中でも非常に重要です。会社分割を行う理由や、分割後の分割会社あるいは設立会社が負担する債務が履行できるかどうかといった見込み、「承継営業に主として従事する労働者」に該当するか否か、労働協約の承継に関する事項等が協議の対象となっており、会社からしっかりと説明を受け、疑問点を問いただすことができます。

また、異議を出すべきかどうかについては、分割された会社に移った方がよいのかどうかを、会社の財務内容や事業内容、自分のキャリア等を見極めつつ、慎重に検討する必要があります。