

Q&A

(社)神奈川労務安全衛生協会
(神奈川労働局 監修)

● 会社分割による労働契約の承継 ●

所属する事業部の採算が悪いため、会社分割により当該事業部の従業員全員が他社に移るというわけがあります。他社に吸収されることになり将来が不安です。このような場合、他社に移らなければならないのでしょうか。

会社分割とは、会社法に基づき、企業の事業を切り離し、新会社又は他の企業（以下、「承継会社等」という。）に承継させることをいいます。会社分割においては、承継対象となる事業に主として従事する労働者で吸収分割契約又は新設分割計画（以下、「分割契約等」という。）に記載された者は、当然にその労働契約は承継会社等に承継されます（労働契約承継法3条）。

承継される事業に主として従事する労働者で分割契約等に記載されなかった者及び承継される事業に主として従事する労働者以外の労働者で分割契約等に記載された者から異議の申出があれば、本人の意向に従って、労働契約は承継され、又は承継されないこととなります。このように異議の申出対象者に該当しない限り、会社分割によりその労働契約は当然に承継会社等に承継されることとなります。

なお、分割会社は事前に労働者に、承継される事業に主として従事する労働者であること等を通知す

るとともに、勤務することとなる会社の概要や従事することとなる業務等について説明し、協議しなければなりません（改正商法附則5条1項、以下「5条協議」という）。この5条協議や労働契約承継法7条措置（労働者全体の理解と協力を得る努力）が不十分だとして労働契約の承継の効力を争っていた事案について、初めて最高裁判決が出されました（平22.7.12 日本アイ・ピー・エム事件）。判決では5条協議をまったく行わなかった場合、又は5条協議を行っても、説明や協議内容が十分でないため法が5条協議を定めた趣旨に明らかに反する場合には、労働者は労働契約の承継の効力を争うことができるとされました。

会社分割を円滑に行うためにも、分割会社は5条協議や労働契約承継法7条措置を行う場合には、労働契約承継指針の趣旨を踏まえて、十分な説明や協議を行う必要があります。

● 分割後の労働条件の変更 ●

会社分割が予定されており新設会社に移ることになっていますが、労働条件が引き下げられないか心配です。労働条件は新設会社で維持されますか。

会社法の規定に基づき承継会社等に承継された労働契約は、分割会社から承継会社等に包括的に承継されるため、その内容である労働条件はそのまま維持されます（平12年労働省告示127号 労働契約承継指針）。維持される労働条件は、労働協約、就業規則又は労働契約に規定されている内容です。年次有給休暇の日数、退職金の算定については分割会社におけるものが通算されます。財形貯蓄契約や中小企業退職金共済契約も維持されます。ただし、法律で要件が定められている厚生年金基金や健康保険組合などは当然には維持されるものではありません。

会社分割の際には、会社は会社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ず、分割の前後において労働条件の変更を行う場合に

は、法令及び判例に従い、労使間の合意が基本となるものです（労働契約承継指針）。

なお、会社分割は包括承継であり、分割後の労働条件変更は承継会社等の問題であるため5条協議（個別協議）の対象とはならないことが原則です。

ただし、新設会社において賃金引き下げが行われることが予定されており、分割会社と新会社との間で事前に分割後の賃金引き下げ予定について労働者に説明する旨合意があった事案について、「分割会社は5条協議の前提として労働契約上の説明責任を負う。」とし、社員に賃金引き下げの説明をしなかった分割会社の責任を認めた事案があります（平22.1.15 EMIミュージック・ジャパン事件 静岡地裁判決）。