

「はい、こちら企業の労働110番です」。

お電話は労働保険を当協会事務組合に、社会保険を関連法人の愛知労務管理コンサルティングに委託している電気工事会社（従業員30名）の総務課長さんでした。「弊社が、昨年ある後継者不足



名北協会相談員日誌 171

# これが「企業の労働110番」です

ふく田社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会 労働保険・社会保険コンサルタント  
社会保険労務士 福田博司

## 事業継承による会社組織変動時の労働関係問題への対応

の対応をどうすれば良いか、またどう運営していくべきなのか、一度相談に乗ってほしい」といった内容でした。

「中小企業の経営者の高齢化が進んでおり、経営者年齢のピークはこの20年間、50代から60〜70代へと大きく上昇しており、経営者年齢は平均60歳となっています。また、後継者不在の状況は深刻になってきており、近年増加傾向の中小企業の廃業の要因の一つと考えられています。廃業の増加に伴い、貴重な雇用や技術への影響が懸念されています。」（※1）。

「事業譲渡」とは、会社が有している事業の全部または一部を他の会社（第三者）へ譲渡する手法で、不動産や設備などの営業財産の譲渡に加え、それに必要な労働者や取引関係を含めた事業総体を譲渡することです。譲渡企業にとっては、譲渡される事業内容や対象を細かく選べます。M&Aの別の手法として「合併」があります。合併は2つ以上の会社を1つの法人格に統合する手法で、合併によって、権利義務関係は存続会社あるいは新設された会社に全て（労働契約等含む）承継されます（内包承継）。

一方、事業譲渡は特定承継のため、労働契約の継承には、譲渡会社と譲渡会社との間で労働契約を承継する旨の合意、さらには承継される労働者の個別の同意（承諾）が必要になります。

譲渡される事業部門に在籍する労働者の雇用及びそれに伴う労働条件の取扱いには、労働者自身の意思を尊重し、労働契約のスムーズな承継や労働者保護を図ることを目的とした「事業譲渡等指針（厚生労働省）」（※2）により、以下の内容が規定されています。

(1) 労働組合等との事前協議  
譲渡会社は、労働者の理解と協力を得るために事前に、▼事業譲渡の背景や理由、▼譲渡会社と譲受会社の「債務履行の見込」、▼承継される労働者の範囲等について説明・協議する。

(2) 労働者との事前協議  
事業譲渡に関する全体の状況及び承継予定労働者が勤務する譲受会社等の概要及び労働条件の説明として転籍についての承諾を求める。

(3) 承継予定者から承諾  
譲渡会社は、承継予定労働者から本心に基づき労働契約の承継を得る。

以上のことから、譲渡される事業部門に在籍する労働者の雇用及びそれに伴う労働条件の取扱いについての実務的な要件は以下の4点になります。

- ①労働者の雇用  
譲渡部門に在籍する労働者の内希望する者すべて譲受会社が引継ぐのか、人数制限した場合、譲受会社を受け入れられなかった労働者について譲渡会社内の他部門への配置転換により雇用が維持されるのか。
  - ②賃金  
イ、譲渡会社における制度をそのまま適用  
ロ、一定期間譲渡会社の制度を適用後譲受会社の制度へ移行する。  
ハ、譲受会社における制度を適用する。
  - ③退職金  
イ、譲渡会社における制度をそのまま適用  
ロ、譲渡会社でいったん精算後、譲受会社の制度を適用（譲渡会社の退職金支給額・勤務年数を考慮）  
ハ、譲渡会社でいったん精算後、譲受会社の制度を勤続年数ゼロから適用する。
  - ④有給休暇の扱い  
イ、労働条件がそのまま引き継がれるわけではないので、有給休暇の残日数も承継されず、リセットとなるのが基本。ただ十分協議することが必要。  
その他、雇用保険の取扱いでは労働者の不利益を防止するため十分注意が必要となります。
- 以上、『事業譲渡』について上述の内容を総務課長さんにご説明したところ、契約までの時間にさまざまな内容をもう一度確認し、先方と細かく詰めます、とのお返事をいただきました。

※1・厚生労働省「中小企業白書2024」  
※2・平成28年厚生労働省令告示第318号

の企業から打診を受け、その会社の介護事業部門を「事業譲渡」により、当社で運営することになりました。本年4月には、譲渡契約を結び、新規事業として10月から運営していくことになったのですが、契約を結ぶ際にその事業所で働く従業員の方たちの労働契約等

「事業譲渡」とは、会社が有している事業の全部または一部を他の会社（第三者）へ譲渡する手法で、不動産や設備などの営業財産の譲渡に加え、それに必要な労働者や取引関係を含めた事業総体を譲渡することです。譲渡企業にとっては、譲渡される事業内容や対象を細かく選べます。M&Aの別の手法として「合併」があります。合併は2つ以上の会社を1つの法人格に統合する手法で、合併によって、権利義務関係は存続会社あるいは新設された会社に全て（労働契約等含む）承継されます（内包承継）。

一方、事業譲渡は特定承継のため、労働契約の継承には、譲渡会社と譲渡会社との間で労働契約を承継する旨の合意、さらには承継される労働者の個別の同意（承諾）が必要になります。

譲渡される事業部門に在籍する労働者の雇用及びそれに伴う労働条件の取扱いには、労働者自身の意思を尊重し、労働契約のスムーズな承継や労働者保護を図ることを目的とした「事業譲渡等指針（厚生労働省）」（※2）により、以下の内容が規定されています。

(1) 労働組合等との事前協議  
譲渡会社は、労働者の理解と協力を得るために事前に、▼事業譲渡の背景や理由、▼譲渡会社と譲受会社の「債務履行の見込」、▼承継される労働者の範囲等について説明・協議する。

(2) 労働者との事前協議  
事業譲渡に関する全体の状況及び承継予定労働者が勤務する譲受会社等の概要及び労働条件の説明として転籍についての承諾を求める。

(3) 承継予定者から承諾  
譲渡会社は、承継予定労働者から本心に基づき労働契約の承継を得る。

以上のことから、譲渡される事業部門に在籍する労働者の雇用及びそれに伴う労働条件の取扱いについての実務的な要件は以下の4点になります。

- ①労働者の雇用  
譲渡部門に在籍する労働者の内希望する者すべて譲受会社が引継ぐのか、人数制限した場合、譲受会社を受け入れられなかった労働者について譲渡会社内の他部門への配置転換により雇用が維持されるのか。
  - ②賃金  
イ、譲渡会社における制度をそのまま適用  
ロ、一定期間譲渡会社の制度を適用後譲受会社の制度へ移行する。  
ハ、譲受会社における制度を適用する。
  - ③退職金  
イ、譲渡会社における制度をそのまま適用  
ロ、譲渡会社でいったん精算後、譲受会社の制度を適用（譲渡会社の退職金支給額・勤務年数を考慮）  
ハ、譲渡会社でいったん精算後、譲受会社の制度を勤続年数ゼロから適用する。
  - ④有給休暇の扱い  
イ、労働条件がそのまま引き継がれるわけではないので、有給休暇の残日数も承継されず、リセットとなるのが基本。ただ十分協議することが必要。  
その他、雇用保険の取扱いでは労働者の不利益を防止するため十分注意が必要となります。
- 以上、『事業譲渡』について上述の内容を総務課長さんにご説明したところ、契約までの時間にさまざまな内容をもう一度確認し、先方と細かく詰めます、とのお返事をいただきました。

※1・厚生労働省「中小企業白書2024」  
※2・平成28年厚生労働省令告示第318号