

弁護士に聴く

**判例から見る
労働トラブルの
防止対策**

弁護士 大嶽達哉

133



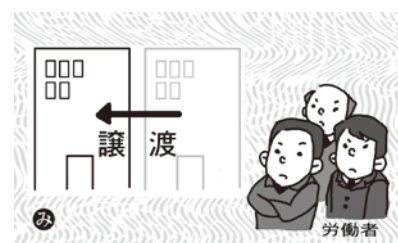
事業承継のとき 労働関係はどうなるか

経済環境の変化や高齢化などによって、これまで営んできた事業をどうやって継いでいくか、多くの企業が悩むようになりました。例えば、規模の小さな中小企業であれば、従来は、我が子に継がせるというのが普通であつたでしょう。しかし、事業の将来を考えると我が子に継がせるべきではないと考えられる場合もあるでしょうし、そもそも継がせるべき子がいらないという場合もあるでしょう。

そのような場合、事業譲渡やM&Aなどが、事業を承継する有効な手段となります。事業承継のとき、それまで働いていた労働者の労働関係はどうなるのでしょうか。

● 事業譲渡 ●

事業譲渡は、譲渡会社がこれまで営んでいた事業を譲受会社に移転させることを言います。単なる会社の財産の移転ではなく、事業に用いる財産を組織的に移転するものです。そうすると、労働者も一緒に移転す



るように思えますが、労働契約が事業者と労働者の契約であるということからすると、契約当事者の一方の意思だけで契約を移転させることはできませんので、事業譲渡があつたからと言って、譲受会社に労働者が当然に移転するということはありません。譲受会社への労働者の移転には、原則として、労働者の同意が必要になります。労働者の譲受会社への転籍又は再雇用といった段取りを取るようになります。いずれにせよ、譲渡会社を退職又は解雇という過程を経由することになるため、会社としては、移転させる労働者を選定する際には恣意的なものにならないよう、注意が必要になります。

事業譲渡をしても、働く人がいなければ、事業を承継することはできません。労働者の同意をどのように取得しておくかが、事業譲渡成功のカギを握っていると言えるでしょう。

● 会社合併 ●

一方、会社を合併し、事業を承継する場合はどうでしょう。会社の合併は、合併される会社の権利関係をすべて引き継ぐことになります。そのため、合併後の会社は、合併前の労働関係もすべて引き継ぐことになります。したがって、労働関係の承継という点で、労働者の個別の同意を取る必要はありません。

ただし、合併する会社は、それまでは別々の会社であつたのですから、労働者の労働条件もそれぞれであることが通常です。そのままでは、1つの会社であるにもかかわらず、労働者によって労働条件が異なることになり、混乱を招きかねません。そのため、会社の合併に当たっては、合併後にどのような労働条件で統一するか検討し、労働条件を変更することが必要となります。労働条件の変更については、労働者に不利益な変更となる場合、労働者の合意が必要となります。就業規則の変更による場合は、労働契約法の定めに従い、合理的なものである必要があります。合併するそれぞれの会社の労働条件を分析し、労働者にとつてどのような不利益が生じるか検討することが必須となります。

● 会社分割 ●

この他、事業承継には、会社の事業の一部を切り出して、別の会社に引き継がせる会社分割という方法もあります。会社分割も、合併と同様、分割された事業のすべての権利関係を引き継ぐことになります。ただし、会社から切り出されることから、労働者の保護が特に必要であるため、会社分割については、特別法が定められています

(会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律)。この特別法においては、分割された事業に主として従事するかどうか、分割計画等に承継される労働者として記載されるかどうかにより、分割後の会社への労働関係の承継について、労働者に異議の申立てを認めています。

● その他 ●

以上は、事業承継に伴って、事業を営む会社に変更がある場合になります。これに対して、社長などの取締役の変更や、株式など会社持分の売却によって、事業を承継する場合もあります。この場合は、事業を営む主体である会社に変更はありませんので、労働者の労働関係も変更はありません。仮に、これまでの経営陣とまったく異なる第三者が取締役となり、新たに事業を営むことになる場合であっても、労働者の労働関係に影響はありませんので、これを変更しようと思えば、上述した労働条件の変更の条件を満たす必要があります。就業規則を変更する場合も同様です。

事業承継となれば、事業の受け手のマッチングがカギになりますが、いざ承継を実施しようとするれば、労働者との労働関係の引継ぎも重要なポイントとなります。これまで述べたとおり、承継の手段としてなを選択するかによって、異なってくるので、十分検討しておく必要があるでしょう。

(大嶽達哉法律事務所所長、愛知県雇用労働相談センター相談員)

イラスト・源 安孝