

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 7 日現在

機関番号：11101

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2015

課題番号：25780035

研究課題名(和文) 企業組織再編時の労働者保護を目的とした法規範の構築方法

研究課題名(英文) an analysis of the method for construction of the system for transfer of employment relationships in the event of restructuring

研究代表者

成田 史子(NARITA, Fumiko)

弘前大学・人文学部・講師

研究者番号：90634717

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：事業譲渡や会社分割などの企業組織再編の実施は、労働契約関係に大きな影響を与えるものである。そこで、本研究では、企業組織再編が実施される際に、労働者保護を目的とする法規範をどのように構築すべきかを検討した。

その際、企業再編時の労働者保護に関する法規範を古くから整備しているドイツ法を研究対象とし、日本法への示唆を分析した。

研究成果の概要(英文)：Restructuring, in particular a transfer or business and corporate divestiture, has great impact on the contract of employment. This reseach makes an analysis of the method for construction of the system for transfer of employment relationships in the event of restructuring. And this reseach makes an analysis of German system for transfer of employment relationships in the event of restructuring.

研究分野：労働法

キーワード：労働法 企業組織再編

### 1. 研究開始当初の背景

企業組織再編が実施される際、労働者の取扱いが重要な問題となる。具体的には、以下の2点である。第1に、労働契約の帰趨の問題、第2に、労働契約の帰趨をめぐる労使の個別的または集団的な協議・交渉のあり方である。

日本では、1997年以降、企業組織再編に関する重要な法改正が相次いで行われてきたものの、企業組織再編時の労働契約の帰趨や手続に関する法規制は、会社分割が実施される際の労働契約の承継ルール等を定めた労働契約承継法があるのみで、企業組織再編全般を対象とする包括的な法整備は不十分であるといえる。加えて、労働契約の承継や労使間の協議交渉をめぐる多くの争いが発生している。

企業組織再編は企業の経営状態が悪化している場面で行われることが多く、迅速な企業組織再編の実施は、企業の倒産を回避し、ひいては企業競争力の強化による経済活動の活性化が雇用の維持にもつながる、という利点がある。しかし、現行の企業組織再編法制は、労働契約の帰趨や手続に関する法規制が十分に整備されているとは言い難く、このような状況での企業組織再編の実施は、労働者の労働契約上の地位も不安定となる。また、労使間で争いが発生すると、企業組織再編が円滑に実施されず、労使双方にとって不利益が大きくなるなど、多くの問題を抱えている。それゆえ、労働者の権利保護の観点からの制度整備を検討すべき必要性が高まっていた。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、企業組織再編が実施される際に、労働者保護を目的とする法規制の構築の必要性等を検討することにある。企業組織再編のなかでも特に、事業譲渡及び会社分割の実施は、労働契約の帰趨等の労働契約関係に大きな影響を与えるものである。そこで本研究では、古くから法整備を行っているドイツ法制の分析を行うこととする。以上の比較法的見地を踏まえ、日本における企業組織再編時の労働法規範構造を分析し、その問題点の抽出や課題の解決に向けた試論を提示する。

### 3. 研究の方法

本研究を達成するためには、日本及びEU・ドイツにおける労働法・会社法・民法の網羅的かつ膨大な研究を要する。これを達成するために、以下の要領で研究を進める。

EU法・ドイツ法については、企業譲渡指令、事業譲渡時の労働契約の自動承継法理（民法典613a条）、会社分割時の労働契約の承継・手続（組織再編法323条2項、324条）及び従業員代表との協議交渉（事業所組織法111条）の立法経緯・学説の変遷・判例の整理などを行う。

以上のEU法・ドイツ法の分析・整理をふ

まえた上で、日本法に対する示唆の抽出・分析を行う。

### 4. 研究成果

ドイツ法の研究成果としては、以下のとおりである。すなわち、企業再編時の労働契約関係の承継ルールについて、第1に、事業譲渡の場合、権利義務関係の移転一般は特定（個別）承継で処理されるものの、労働関係の移転については、特定（個別）承継の原則が修正され、自動移転とする実体規定が設けられている点である。

第2の特徴として、事業譲渡時と会社分割時の労働関係移転の実体規制に関して、どちらも民法典613a条による同一の移転ルールに服している点である。これは、ドイツ法にも影響を与えている企業譲渡指令が、譲渡と合併を対象とし、特定承継と包括承継を区別していないため、同指令の国内法化措置として、事業譲渡も分割も同一の自動移転ルールに服させることも問題ない、と判断した結果とも解される。

第3の特徴は、ドイツでは、事業譲渡時も会社分割時も、労働関係の自動移転の対象となった労働者に対して異議申立権を付与している点である。ドイツでは、労働関係自動移転ルールを設けたことから、「承継排除の不利益」は発生しないものの、承継を望まない労働者には「承継強制の不利益」が生ずる可能性がある。これに対して、異議申立権を付与することにより、移転する事業に所属する労働者には「承継排除の不利益」および「承継強制の不利益」の両方が及ばないように解される。しかしながら、異議申立権を行使しても、従前の使用者のもとで雇用が継続されるとは限らない。異議申立権は「雇用保障」の目的というよりも、民法典613a条1項により自動移転の対象となった労働者に対して、使用者を自由に選択し、当該労働者が自由に選択できないような使用者のもとで働くことを強制されないとする「職場選択の自由」（基本法12条）を保障するにすぎないのである、という点も特徴である。

第4の特徴は、会社分割時の労働関係の移転にのみ、集団的な手続を設けている点である。ドイツでは、会社分割においても、民法典613a条の移転ルールを用い、移転する事業等に客観的に明らかに所属する労働者を承継対象から排除することはできない、としている。この実体ルールに加えて、集団的な手続により移転する労働者を決定する仕組みを設けている。集団的な手続による労働者の移転の際にも、民法典613a条の承継ルールが原則として基準となっている。しかしながら、会社分割の対象を個々の財産としてもよいと解されており、このような場合に、事業所属が明確ではない労働者の移転に対して、集団的な手続を用いることにより、紛争を回避する目的も有している。ただ、このような集団的な手続を用いて移転させる労働

者を決したとしても、使用者が合意内容から逸脱する労働契約関係を分割契約・計画に記載することが可能となる。その際、労働者になんらかの不利益が発生した場合には、当該労働者から金銭補償が請求される（事業所組織法 113 条）。つまり、集団的な手続によって移転する労働関係を決定したとしても、最終的には、使用者の判断が優先され、労働者に生じる不利益に関しては金銭により解決が図られるのが特徴である。

これらを踏まえたうえで、ドイツ法の特徴分析、そして日本法への示唆の抽出は以下のとおりである。すなわち、ドイツでは、事業譲渡も会社分割も、労働関係の移転に対して、事業所属によって移転する労働関係を判断する実体規制が原則となっている点である。これは、ドイツでは、個々の労働者の職務に関する概念が明確であるゆえのルールであるといえる。事業譲渡も分割も、個々の労働者の職務が移転する以上、そこから切り離されるような労働関係の移転はなされないということである。それゆえ、承継対象となった労働者が、異議申立権を行使したとしても、職務が移転している以上、従前の使用者のもとで整理雇されてしまう可能性が発生する。

また、会社分割時にのみ、集団的手続により、移転する労働者を決定できる仕組みを有している。これは、会社分割がその対象を個々の財産でもよいとしているために、もはや事業所属では、承継対象となる労働者を判断することが難しいという問題に対して、集団的な手続を用いることにより、解決を図ろうという立法者の意思から設けられたものである。すなわち、労働関係移転に関する実体ルールのみでは対処できない問題に、集団的な手続を用いているのである。事業譲渡の場面にはこのような集団的な手続は用いられず、分割時には、より手厚い労働者保護がなされているように解される。しかし、分割時の従業員代表との交渉による労働関係の移転も、労働者に対して金銭補償を行うことにより、最終的には使用者の判断により、移転させる労働関係を分割契約・計画に記載できる点で、会社分割の実施の必要性和労働者保護との間でバランスを図っている制度であると解される。また、使用者と従業員代表とが交渉をつくしてもなお、合意に達しない場合は、交渉が不調に終わる場合もありうる。そもそも従業員代表が設置されていなければ機能せず、その意味で一定の限界があるのも事実である。

以上のように、ドイツでは、企業組織再編時の労働関係の帰趨に関して、個々の労働者の職務に関する概念が明確ゆえの実体規制と、それだけではカバーしきれない、事業所属が明確ではない労働者に対応するための集団的な手続規制とが設けられている。日本法においては、事業譲渡に際して、ドイツのような自動移転ルールが設けられていない

点や、会社分割時の労働関係移転に関して、移転する事業に主として従事する労働者に対してはドイツのような異議申立権が付与されていない点など検討すべき多くの問題点が指摘される点である。上記のドイツ法の特徴や背景・問題点をふまえると、とくに、ドイツとは異なり個々の労働者の職務に関する概念がはっきりとはせずにあいまいな日本においては、集団的手続規制を設けることを検討することも、問題解決に向けてのひとつの有益な示唆をもたらすのではないかと考える。しかしながら、従業員代表を有していない日本では、どのような主体が交渉を行うべきなのか等の多くの問題も抱えているのも事実である。（主に、成田史子「企業組織再編と労働関係の帰趨」日本労働法学会誌 122 号（2013 年 11 月）pp.137-150、単著（査読有り）の分析結果による）

#### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 7 件)

成田史子「会社分割時の労働契約関係の承継と労働条件の変更」日本労働法学会誌 127 号（2016 年 5 月）pp. 23 - 39、単著（査読無し）

成田史子「会社分割における労働者の保護」野川忍/土田道夫/水島郁子編著『企業変動における労働法の課題』（有斐閣、2016 年 3 月）pp.35-58、単著（査読無し）

成田史子「労働者の多様化と従業員代表制のあり方 国際比較も含めて」野川忍/山川隆一/荒木尚志/渡邊絹子編著『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』（商事法務、2015 年 4 月）pp.241-261、単著（査読無し）

成田史子「ドイツ労働法古典文献研究会（第 5 回）事業譲渡時の労働関係自動移転ルール形成過程における議論状況」季刊労働法 245 号（2014 年 6 月）pp.249-262、単著（査読無し）

成田史子「ドイツにおける企業組織再編と雇用保障」青森中央学院大学地域マネジメント研究所研究年報 10 号（2014 年 3 月）pp.202-213、単著（査読無し）

成田史子「企業組織再編と労働関係の帰趨」日本労働法学会誌 122 号（2013 年 11 月）pp.137-150、単著（査読有り）

成田史子「文献研究労働法学（第 10 回）企業組織再編：事業（営業）譲渡・会社分割時の労働契約の帰趨を中心に」季刊労働法 242 号（2013 年 9 月）pp.200-216、単著（査読無し）

〔学会発表〕(計 2 件)

成田史子「会社分割時の労働契約関係の承継と労働条件の変更」日本労働法学会 2015 年度秋大会大シンポジウム(口頭発表, 査読無し)(2015 年 10 月 18 日)於東北大学(仙台市)

成田史子「企業組織再編と労働関係の帰趨」日本労働法学会 2013 年度春大会個別報告(口頭発表, 査読有り)(2013 年 5 月 19 日)於鹿児島大学(鹿児島市)  
〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

成田 史子(Narita Fumiko)

弘前大学

人文学部 講師

研究者番号：90634717

### (2) 研究分担者

( )

研究者番号：

### (3) 連携研究者

( )

研究者番号：