

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（労働契約承継法）の概要

会社分割制度に関しては、労働者保護の観点から「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成12年法律第103号）」、同法施行規則及び関係指針が制定されています。

会社分割制度においては、分割会社と承継会社等^{*1}が締結または作成した分割契約等^{*2}の定めに従って、分割会社の権利義務が承継会社等に承継されますが、労働契約の承継については労働者に与える影響が大きいため、労働契約承継法に、

- ① 労働者及び労働組合への通知
- ② 労働契約の承継についての会社法の特例
- ③ 労働協約の承継についての会社法の特例
- ④ 会社分割にあたっての労働者の理解と協力を得る手続

についての定めがあります。

労働契約承継法は、会社法の会社分割制度と一体のものとして施行されていますので、関係者の方々は、会社分割の際には、このリーフレットを参考に、労働契約承継法の趣旨にのっとり適切な対応をしてください。

^{*1*2} 労働契約承継法及び以下では、吸収分割における承継会社と新設分割における設立会社をひとまとめに「承継会社等」、吸収分割における分割契約と新設分割における分割計画をひとまとめに「分割契約等」といいます。

労働契約承継法の関係法令は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）上でご覧いただけます。

ご不明の点などがありましたら、厚生労働省労政担当参事官室法規第三係または最寄りの都道府県労働局総務部企画室にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局

◇労働者及び労働組合への通知（第2条）

会社分割をする会社（分割会社）は、会社分割に当たって、労働者及び労働組合に対して、当該会社分割に関する事項を通知することが必要です。

分割会社が通知する必要がある労働者及び労働組合は、

- ① 承継される事業に主として従事する労働者
- ② ①以外の労働者であって承継会社等に承継させる労働者
- ③ 会社との間で労働協約を締結している労働組合

です（「主として」従事する労働者の範囲については、下記「◇労働契約の承継（第3条）」を参照してください）。

通知する事項は、①・②に対しては次のイ～リ、③に対しては次のニ～ヘ、チ、ヌ～ヲであり、書面に記載して通知することが必要です。

- イ) 当該労働者が承継会社等に承継されるという分割契約等の定めの有無
- ロ) 当該労働者の異議申出期限日
- ハ) 当該労働者が上記①②のいずれに該当するかの別
- ニ) 承継される事業の概要
- ホ) 会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の商号・住所（設立会社については所在地）・事業内容・雇用することを予定している労働者の数
- ヘ) 効力発生日
- ト) 効力発生日以後における分割会社または承継会社等において当該労働者が従事する予定の業務内容・就業場所その他の就業形態
- チ) 効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項
- リ) 異議がある場合にはその申出を行うことができること、異議の申出を受理する部門の名称・住所あるいは担当者の氏名・職名・勤務場所
- ヌ) 分割会社と当該労働組合との間で締結している労働協約が承継会社等に承継されるという分割契約等の定めの有無
- ル) 承継される労働者の範囲（労働組合にとって労働者の氏名が明らかとならない場合には労働者の氏名）
- ヲ) 労働協約を承継させる場合には、承継会社等が承継する労働協約の内容

分割会社の通知期限日は、分割契約等を承認する株主総会の日から2週間前の日の前日です（株主総会の承認を要しない場合または合同会社の会社分割の場合は、分割契約等が締結または作成された日から起算して2週間を経過する日までです）。

◇労働契約の承継（第3条）

承継される事業に主として従事する労働者については、分割契約等の定めどおりに承継会社等に承継されます。

会社法上、分割契約等に定めた事項は、その定めに従って承継会社等に承継されます。これに対して労働契約承継法は、労働者保護の観点からいくつかの特例を定めていますが、承継される事業に主として従事する労働者については、分割契約等に労働契約が承継される旨が定められれば、会社法の原則どおり承継会社等に承継されます。

◆労働契約の承継

1) 分割契約等に定めて承継させることができる労働契約

分割会社が雇用している労働者の労働契約は、分割契約等に定めて承継会社等に承継させることができます。承継できる労働契約は、いわゆる正社員のものに限らず、パート労働者や契約社員等のもも含まれます。他の会社から分割会社に出向している労働者の労働契約は、当該他の会社と当該労働者との間の労働契約であり、分割契約等に定めて承継させることはできません。

Q 分割会社に雇用されているが承継される事業に全く従事していない労働者を承継会社等に承継させることはできるのですか？

A 会社法上、承継される事業に全く従事していない労働者についても、分割契約等に定めることによって、労働契約を承継会社等に承継させることができます。

この場合、当該労働者は、承継される事業に主として従事する労働者に当たらないため、分割会社に異議の申出をすることができ、申出をした場合は分割会社に残留することになります（下記「◇異議の申出（第4条・第5条）」を参照）。

2) 主として従事する労働者の範囲について

イ) 「主として」従事する労働者とは、基本的には、分割契約等を締結または作成する日において、承継される事業に専ら従事している労働者をいいます。

ロ) 労働者が他の事業にも従事している場合には、それぞれの事業に従事する時間、果たしている役割等を総合的に判断して、「主として」従事する労働者か否かを決定することとなります。

ハ) 総務、人事、経理等のいわゆる間接部門に従事する労働者であって、承継される事業のために専ら従事している労働者は、「主として」従事する労働者となります。

労働者が、承継されない事業のためにも従事している場合には、上記ロ)によって判断して下さい。

労働者が、いずれの事業のために従事するのか区別なく間接部門に従事している場合で、上記ロ)によって判断できないときは、原則として、判断することができない労働者を除いた分割会社の雇用する労働者の過半数の労働者が承継会社等に承継される場合に限って、その労働者は、「主として」従事する労働者となります。

ニ) 分割契約等を締結または作成する日において承継される事業に主として従事していても、研修・応援等のように一時的に承継される事業に従事している場合で、当該業務の終了後には承継される事業に主として従事しないことが明らかである人や、育児等のために配置転換することを分割会社と合意しており、分割契約等を締結または作成する日以後には承継される事業に

主として従事しないことが明らかである人は、「主として」従事する労働者に当たりません。

逆に、研修・応援等のように一時的に承継されない事業に従事している場合で、当該業務の終了後には承継される事業に主として従事することが明らかな人や、分割契約等を締結または作成する日においては休業していたが、復帰後は承継される事業に主として従事することが明らかである人や、採用内定者や育児等のための配置転換希望者等であって分割契約等を締結または作成する日以後に承継される事業に主として従事することが明らかである人は、「主として」従事する労働者に当たります。

Q 会社が労働者を承継会社等または分割会社から排除する目的で意図的に配置転換を行ったような場合、どうなるのでしょうか。

A 過去の勤務実態から判断してその労働契約が承継会社等に承継されるべきまたは承継されないべきことが明らかな労働者について、分割会社が合理的理由なく労働者を承継会社等または分割会社から排除することを目的として、会社分割の効力発生日前に意図的に配置転換を行ったような場合には、その労働者が「主として」従事する労働者に当たるか否かは、その労働者の過去の勤務の実態をみて判断することとなります。

なお、不当労働行為等の違法な目的で会社分割の効力発生日前に配置転換を行ったような場合には、当該配置転換は無効となります。

3) 分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合について

分割会社と労働者との間で、「主として従事する労働者」に該当するか否かについて見解の相違があるときには、分割会社と労働者との事前の協議や理解と協力を得る手続により見解の相違の解消に努めるべきですが、なお解決しない場合には、最終的には裁判によって解決をはかることができます。また、都道府県労働局に相談をすることもできます。

4) 労働条件の承継について

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についても、そのまま維持されます。

労働条件の変更を行う際には、労使間の合意や両当事者間の合意を必要とされていることから、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、また、会社分割の効力発生日またはその前後において労働条件の変更を行う際には、法令及び判例に従い、基本的には労使間の合意が必要となります。

Q 福利厚生 の 取扱い は どうなる の でしょうか ？

A 福利厚生についても、労働協約や就業規則に規定されているものなど分割会社と労働者との間で権利義務の内容となっているものについては、労働条件として維持されます。承継会社等が同一の内容で引き継ぐことが難しいもの（例えば、アスレチック施設等の福利厚生施設を分割契約等に定めなかった場合等）は、労働者等と協議等を行い、妥当な解決を図ってください。

5) 会社分割を理由とする解雇について

普通解雇や整理解雇については、労働基準法の規定が定められているとともに、判例法理が確立しており、会社は会社分割のみを理由とする解雇を行うことは許されません。

◆解雇の無効（労働基準法第18条の2）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となります。

◆「整理解雇の四要件」（累次の裁判例により確立）

- ①経営上の事情により人員整理をする必要があること（人員削減の必要性）
- ②解雇を回避するための努力を十分に行ったこと（解雇回避の努力）
- ③解雇対象者の人選が合理的であること（人選の合理性）
- ④対象社員や労働組合に対し十分な説明と協議を行ったこと（手続の妥当性）

◇異議の申出（第4条・第5条）

会社が

- ① 承継される事業に主として従事する労働者を分割会社に残留させる場合
- ② 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を承継会社等に承継させる場合

には、労働者は、異議を申し出ることができ、異議を申し出れば、本人の意向に従って労働契約が承継され、または承継されないこととなります。

異議申出は、分割会社が指定した異議申出先に通知します。

異議申出事項は、①氏名、②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の場合はその旨、③承継会社等に労働契約が承継されないことまたは承継されることに反対である旨、であり、それぞれ書面に記載する必要があります。

分割会社が定める異議申出期限日は、分割契約等を承認する株主総会が開催される日の2週間前から、当該株主総会等の前日までの期間内の日です（株主総会の承認を要しない場合または合同会社の会社分割の場合は、効力発生日の前日までの日です）。通知がされた日と異議申出期限日との間には、少なくとも13日間を置かれなければなりません。

労働者は、異議申出期限日までに異議を申し出ることにより、上記囲み内の①の場合には労働契約が承継会社等に承継されることとなり、上記囲み内の②の場合には労働契約が承継会社等に承継されないこととなります。

Q 労働者は、異議の申出を行ったことによって不利益な取扱いを受けることがありますか。

A 異議の申出は法に基づく労働者の権利であり、会社は、労働者が異議の申出を行おうとしていることまたは行ったことを理由として、解雇等の不利益取扱いを行ってはなりません。

Q 分割会社が労働者に通知を行わなかったため、労働者が異議申出を行うことができなくなった場合、どうすればいいのでしょうか。

A 例えば、分割会社と労働者との間で協議等を行い、両者の合意により、労働契約承継法の規定に準じて、承継される事業に主として従事する労働者を分割会社に残留させるとした、あるいは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を承継会社等に承継させるとした分割契約等の定めによる労働契約の内容を、変更すること等ができます。

また、こうした協議等により分割会社と労働者との間で見解の相違が生じて解消されなかった場合であっても、労働者は、裁判所に対して労働者たる地位の保全または確認を求めることにより、労働契約を承継会社等に承継できた、あるいは承継できなかった等の主張をすることができます。

◇労働協約の承継（第6条）

労働組合員が承継会社等に承継される場合には、原則として、承継会社等と分割会社の双方で会社分割の効力発生前と同一の内容の労働協約が存在することとなります。

上記の原則に対して、労働協約のいわゆる債務的部分については、分割会社と分割会社との間で労働協約を締結している労働組合とが合意すれば、例えば下記のように分割契約等に定めて承継会社等に承継させることもできます。

《分割契約等の定め例》

「「会社は、労働組合に対し、100平方メートルの規模の組合事務所を貸与する。」という労働協約の内容のうち40平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については当該会社に残し、残り60平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については承継会社に承継する。」

◇労働者の理解と協力（第7条）

分割会社は、会社分割に当たって、労働者の理解と協力を得るように努めなければなりません。

理解と協力を得るには、すべての事業場において、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合と協議をする方法によります。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との協議その他これに準ずる方法（名称のいかんを問わず、労働者の理解と協力を得るために、労使対等の立場に立ち誠意をもって協議が行われることが確保される場において協議することが含まれます。）によるものとなります。

理解と協力を得よう努める事項としては、

- イ) 会社分割をする背景及び理由
 - ロ) 会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項
 - ハ) 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの判断基準
 - ニ) 労働協約の承継に関する事項
 - ホ) 会社分割に当たり、労働者との間に生じた問題の解決手続
- などがあります。

◆労働者との事前の協議（平成12年商法等改正法附則5条）

分割会社は、承継される事業に従事している労働者と、労働契約の承継に関して協議しなければなりません。

分割会社は、会社分割の効力発生日以後に労働者が勤務することとなる会社の概要や、当該労働者が分割される事業に主として従事する労働者に当たるか否かなどについて十分に説明し、本人の希望を聴取した上で、労働契約の承継の有無、承継される場合または承継されない場合それぞれにおける従事することが予定される業務の内容、就業場所などについて、協議しなければなりません。

協議は、労働契約承継法が定める通知をすべき日までに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて開始しなければなりません。

Q 労働組合が労働者個人の代理となることはできますか。

A 労働者本人が、協議に当たって、民法の規定により、労働組合を当該協議の全部又は一部に係る代理人として選定すれば可能です。

Q 協議を全く行わないで会社分割をした場合、どうなるのでしょうか。

A 同条に基づき協議を全く行わなかったり、または実質的にこれと同視し得るような場合には、会社分割の無効の原因となり得ます。

◇指針（第8条）

労働契約承継法の適切な実施を図るために、厚生労働大臣が指針を定めています。

労働契約承継法に基づき、その内容をさらに明確にするため、「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」が策定されています。承継される事業に主として従事する労働者の範囲に関する事項など、労働契約承継法の手続の具体的な指針となる内容を定めています。

◆ 会社分割手続の流れ（株式会社で、会社分割の株主総会承認を要する場合）の概要を図示すると、以下のようになります（一例であり、株主総会の承認を要しない場合及び合同会社の場合は、以下と異なります）。

株式会社の会社分割手続の流れ（株主総会の承認を要する場合・概要）

（承継法・平成12年商法等改正法）	（会社法）
<p>○労働者の理解と協力を得るための協議 （承継法 7） ・平成12年商法等改正法附則 5 ①の協議までに開始することが望ましい</p>	<p>（○分割契約等の準備）</p>
<p>○労働契約の承継に関する労働者との協議 （平成12年商法等改正法附則 5 ①） ・分割契約等の通知期限日（株主総会日の2週間前の日の前日）までに協議 ・十分な協議ができる時間的余裕をみて開始するのがのぞましい</p> <p>○労働協約中の分割契約等に定める部分の労使合意 （承継法 6 ②） ・分割契約締結前又は分割計画作成前の合意がのぞましい</p>	
<p>○労働者への通知 （承継法 2 ①） ・通知期限日までに通知 ・分割契約等の本店備置開始日又は分割契約等承認株主総会の招集通知日を通知日より早くする場合は、それらの日と同じ日に通知することがのぞましい</p> <p>○労働組合への通知 （承継法 2 ②）</p>	<p>○[吸収]分割契約の締結 （757） ○[新設]分割計画の作成 （762①・②）</p>
<p>○労働契約の承継等について労働者の異議申出 （承継法 4 ①, 5 ①） ・通知期限日の翌日から株主総会日の前日までの分割会社が定める期間（少なくとも13日間）に申出</p>	<p>○分割契約等の本店備置き （[吸収]782①Ⅱ, 794①） （[新設]803①Ⅱ） ・株主買取請求手続等開始日又は分割契約等承認株主総会日の2週間前の日のうち最も早いものから効力発生日後6か月を経過する日まで備置き</p> <p>○株主総会招集通知 （299①） ・株主総会日の2週間前までに通知</p> <p>○[吸収]株式買取請求・通知・公告 （785①・③・④, 797①・③・④） ○[吸収]新株予約権買取請求・通知・公告 （787①Ⅱ・③Ⅱ・④） ○[吸収]債権者異議申述・公告・催告 （789①Ⅱ・②, 799①Ⅱ・②）</p>
	<p>○株主総会による分割契約等の承認 （[吸収]783①, 795①） （[新設]804①）</p>
	<p>○[新設]株式買取請求・通知・公告 （806①・③・④） ○[新設]新株予約権買取請求・通知・公告 （808①Ⅱ・③Ⅱ・④） ○[新設]債権者異議申述・公告・催告 （810①Ⅱ・②）</p>
	<p>○[吸収]効力発生 （759①, 761①） ○[新設]登記（＝効力発生） （924①ⅠⅢ・②ⅠⅢ（49, 579, 764①, 766①））</p>
	<p>○[吸収]登記 （923）</p>
	<p>○会社分割の無効の訴え （[吸収]828①Ⅸ） （[新設]829①Ⅹ）</p>