

# 労働契約承継法Q & A

## 目次

第1章 労働契約承継法に定める手続の対象 .....	7
Q1 労働契約承継法とは、どのような趣旨の法律ですか。 .....	7
Q2 労働契約承継法はどのような場合に適用されるのですか。 .....	7
Q3 労働契約承継法は、合併及び事業譲渡の場合には適用されないのですか。 .....	7
Q4 労働契約承継法の手続の対象となるのは正社員のみですか。パートや嘱託職員についても同法の手続が必要ですか。 .....	8
Q5 採用内定者の労働契約を分割契約等に記載することはできますか。 .....	8
Q6 会社分割に際して、承継会社等に勤務する労働者を全て分割会社からの在籍出向で対応することとし、分割契約等には労働契約の取扱いを記載しない場合であっても、労働契約承継法等による手続は必要ですか。 .....	9
Q7 会社分割を簡易な分割の手続(簡易分割)により行う場合にも、労働契約承継法による手続は必要ですか。 .....	9
第2章 労働組合等との協議 .....	9
Q8 会社分割に当たって、なぜ労働組合等と協議する必要があるのですか。 .....	9
Q9 労働組合等と協議しなければならない事項は何ですか。 .....	10
Q10 会社分割の対象となる事業場に複数の労働組合が組織されていますが、いずれの労働組合も単独では労働者の過半数を組織していない場合、どのように対処すればよいですか。 .....	10
Q11 労働組合等との協議は、協議事項についての合意まで求めるものなのですか。 .....	11

Q12 労働組合等との協議対象事項として例示されている「会社分割に当たり、分割会社又は承継会社等と関係労働組合又は労働者との間に生じた労働関係上の問題」とは何ですか。.....	11
Q13 労働組合等との協議はいつまでに行われなければならないのですか。.....	11
Q14 会社分割により承継される事業に従事している労働者との個別協議との関係はどのようになっていますか。.....	12
Q15 労働組合法上の団体交渉権との関係はどのようになっているのですか。.....	13
Q16 労働組合等との協議を行ったことの証拠等を残す必要はありますか。.....	13
<b>第3章 労働者との個別協議 .....</b>	<b>13</b>
Q17 個別協議をしなければならない労働者の範囲はどのようになっていますか。.....	14
Q18 労働者との個別協議においては、どのような事項について協議する必要があるのですか。....	14
Q19 労働組合法上の団体交渉権との関係はどのようになっていますか。.....	14
Q20 個別協議時に、労働者は代理人を選定することができますか。また、選定に当たり注意しなければならない点は何ですか。.....	15
Q21 労働者が自らの協議について労働組合を代理人として選定する方法として、どのようなものがありますか。.....	15
Q22 労働者との協議において必要とされる期間はどの程度ですか。.....	15
Q23 労働者との協議は、協議事項についての合意まで求めるものなのですか。.....	16
Q24 労働者との個別協議を行ったことの証拠等を残す必要はありますか。.....	16
<b>第4章 「営業に主として従事する労働者」の範囲 .....</b>	<b>16</b>
Q25 「承継される事業に主として従事する労働者」か否かで、労働契約承継法の適用関係でどのような違いがありますか。.....	16
Q26 承継される「事業に主として従事する労働者」か否かを判断する時点である「分割契約等を締結し、又は作成する日」とは、具体的にいつのことですか。.....	17
Q27 「分割契約等を締結し、又は作成する日」に、承継される「事業に主として従事する労働者」か否	

かを判断するのが適当でない場合とはどのような場合ですか。また、その場合の主従判断はどのように行うのですか。..... 17

Q28 会社分割を行う会社において、分割契約等締結時点の直前に、当該分割の対象となる事業に従事していた労働者を他の事業に配置転換した場合（逆に、他の事業に従事していた労働者を、当該分割の対象となる事業に配置転換した場合）、承継される事業に主として従事する労働者であるか否かの判断はどのようになりますか。..... 18

Q29 いわゆる間接部門において労働者が複数の事業に従事している場合、どのようなことを目安にして、承継される事業に主として従事する労働者であるか否かを判断するのですか。..... 18

Q30 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に関し、分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合、どのように対応すべきですか。..... 20

## 第5章 分割契約等に記載された労働契約の承継..... 20

Q31 労働契約が分割契約等に記載された場合、当該労働契約の取扱いはどのようになりますか。 20

Q32 承継される労働契約に基づく権利義務には、どのようなものがありますか。..... 21

Q33 年次有給休暇の日数や退職金額等の算定の基礎となる勤続年数については、承継会社等において、分割会社におけるものが通算されますか。..... 21

Q34 分割会社における福利厚生のうち恩恵的性格を有するものについて、承継会社等において、必ずその内容は維持されますか。..... 21

Q35 分割会社における福利厚生のうち、労働者との間で権利義務の内容となっていると認められるものであれば、必ずその内容は維持されるのですか。..... 22

Q36 受給権が労働契約の内容となっている厚生年金基金及び確定給付企業年金について、会社分割に伴いどのように取り扱うのですか。..... 22

Q37 会社分割に伴う、健康保険組合への対応はどのように行えばよいですか。..... 23

Q38 会社分割のみを理由とした解雇を行うことはできますか。..... 24

Q39 会社分割のみを理由とした労働条件引下げを行うことはできますか。..... 25

Q40 吸収分割が行われる場合、分割後の承継会社における就業規則について、承継会社において従来から存するものと、分割により分割会社から承継されるものとが併存することが想定されますが、こうした状態を回避するためにはどのようにすればよいですか。..... 26

<b>第6章 労働協約の承継</b> .....	<b>26</b>
Q41 労働協約とはどのようなものですか。 .....	26
Q42 会社分割時において、労働協約の規範的部分の取扱いはどうなりますか。 .....	28
Q43 労働協約の内容のうち、債務的部分を承継会社等に承継するためにはどのようにすればよいですか。 .....	28
Q44 債務的部分を承継させるにあたり、分割会社と労働組合との間の合意を求めることとしたのはなぜか。 .....	29
Q45 債務的部分の承継について、分割会社と労働組合との間の合意が得られなかった場合には、どのように取り扱われるのですか。 .....	29
Q46 債務的部分の承継に関する分割会社と労働組合との間の合意(労働契約承継法第6条第2項)は、どの時点で行うべきですか。 .....	29
Q47 債務的部分の承継に関して、分割契約等にはどのように記載すればよいですか。 .....	30
Q48 有効期間が定められている労働協約について、労働契約承継法第6条第3項が適用された場合、その有効期間はどのように取り扱われるのですか。 .....	30
Q49 労働契約承継法第6条第3項が適用された労働協約については、会社の分割後に書面作成、当事者の署名等が必要ですか。 .....	30
Q50 会社の分割が吸収分割のとき、承継会社において既存の1つの労働組合との間で労働協約を締結していた場合、労働契約承継法第6条第3項の規定が適用された結果、承継会社の中に複数の労働協約が存在することになるのですか。 .....	31
Q51 承継会社等に労働契約を承継された労働者が、会社の分割前より加入していた労働組合から脱退し、新たな労働組合を結成した場合、労働契約承継法第6条第3項の規定により承継会社等との間で締結されたものとみなされた労働協約は、これらの労働者について引き続き適用されますか。 .....	31
Q52 会社の分割によって、労働協約の一般的拘束力(労働組合法第17条)やショップ制(労働組合法第7条第1号ただし書)はどのような影響を受けますか。 .....	31
Q53 労働基準法等の労使協定について、会社分割に際しどのような取扱いをなさなければならないのですか。 .....	33
<b>第7章 労働者への通知</b> .....	<b>33</b>

Q54	通知をしなければならない労働者の範囲は、どのようになっていますか。.....	33
Q55	労働者への通知はいつ行えばよいですか。.....	33
Q56	労働者へ通知する事項としては、どのようなものがありますか。.....	34
Q57	労働者への通知に関し、分割会社に対して「書面」交付を義務付けた理由は何ですか。.....	35
Q58	通知を郵便物等により行う場合、いつまでに労働者に通知すればよいですか。.....	35
Q59	「労働者が労働契約承継法第2条第1項各号のいずれに該当するかの別」をなぜ記載するのですか。.....	35
Q60	「債務の履行の見込みに関する事項」は、どのように通知に記載すればよいですか。.....	35
Q61	電子メールによって、労働契約承継法第2条第1項の通知をするのは可能ですか。また、ファックスで送付することは可能ですか。.....	36
Q62	労働契約承継法第2条第1項の通知を適法に受けなかった場合とは、どのようなことを指しているのですか。.....	36
<b>第8章 労働組合への通知 .....</b>		<b>36</b>
Q63	どの範囲の労働組合に通知をしなければならないのですか。.....	36
Q64	労働組合への通知はいつ行えばよいですか。.....	37
Q65	労働組合へ通知する事項としては、どのようなものがありますか。.....	37
Q66	労働組合への通知に関し、分割会社に書面交付を義務づけた理由は何ですか。.....	37
Q67	事前協議等で分割契約等について労働組合の了承を得ている場合でも、改めて労働組合に対して通知を行わなければならないのですか。.....	38
<b>第9章 労働契約の承継等に対する労働者の異議 .....</b>		<b>38</b>
Q68	労働契約承継法において、承継会社等への労働契約承継に関して異議を申出ることができるのは、どういった場合ですか。.....	38
Q69	承継会社等への労働契約承継に関して、一定の労働者が異議の申出を行うことができるとした理由は何ですか。.....	38

Q70 異議の申出の期限日はどのように設定するのですか。.....	39
Q71 労働者が「書面」により異議の申し出を行わなければならない理由は何ですか。.....	40
Q72 労働者との合意によって、あらかじめ異議の申出を行う権利を放棄させることはできますか。 .	41
Q73 分割会社からの通知がされなければ、労働者は異議の申出を行うことができないのですか。 .	41
Q74 労働契約承継法第4条第1項の異議の申出の書面には、当該労働者が承継される事業に主として従事する労働者である旨の記載を求めない理由は何ですか。 .....	41
Q75 労働契約承継法第5条第1項の異議の申出の書面には、当該労働者が承継される事業に従として従事する(主として従事しない)労働者に該当する旨の記載を求めている理由は何ですか。 .....	42
Q76 分割会社は、労働者に対して異議の申出を行う理由の記載を求めることはできますか。 .....	42
Q77 異議の申出を郵便で行う場合、いつまでに分割会社に発送すればよいですか。 .....	42
Q78 労働者は異議の申出を電子メールで行うことはできますか。 .....	43
Q79 分割会社から通知を適法に受けなかったため、労働契約承継法第5条第1項の異議の申出をすることができなかった場合、労働者はどのような対応をすることが考えられますか。 .....	43
<b>第10章 その他(出向の場合) .....</b>	<b>43</b>
Q80 分割会社(X社)が会社分割により、ある事業部門を分割して別会社(Y社)とする場合、X社から他社(Z社)へ在籍出向中の労働者(W)は、労働契約承継法上どのように扱われますか。 .....	43
Q81 分割会社(X社)が会社分割により、ある事業部門を分割して別会社(Y社)とする場合、他社(Z社)からX社へ在籍出向中の労働者(W)について、労働契約承継法による手続が必要ですか。 .....	44

## 第 1 章 労働契約承継法に定める手続の対象

Q 1 労働契約承継法とは、どのような趣旨の法律ですか。

A 1 労働契約承継法は、商法等における会社分割制度の導入に伴い、分割をした会社の権利義務が分割によって承継する会社又は新規に設立する会社に包括的に承継されることとなることを踏まえて、労働者保護の観点から、労働契約の承継等についての特例を定めるために制定されました。

同法は、会社分割に伴う労働契約の承継について、会社法の特例として、労働者や労働組合等への通知や協議、異議申出の手続、効力等を定めています。会社分割を行う場合は、労働契約承継法の規定に従わなければなりません。

Q 2 労働契約承継法はどのような場合に適用されるのですか。

A 2 労働契約承継法が適用されるのは、会社が会社法（平成 17 年法律第 86 号）に基づく会社分割を行う場合です。

Q 3 労働契約承継法は、合併及び事業譲渡の場合には適用されないのですか。

A 3 労働契約承継法が適用されるのは、会社が会社法に基づく会社分割を行う場合に限られており、合併及び事業譲渡を行う場合には適用されません。

なお、合併及び事業譲渡が行われる場合について、労働者保護に係る特段の立法措置が講じられていないのは、それぞれ以下の理由によります。

### <合併の場合>

合併の場合、労働関係を含めた全ての権利義務が承継されることとなっており（会社法第 750 条、752 条、754 条、756 条）、労働者に不利益が生ずる場合がほとんど想定されません。

### <事業譲渡の場合>

事業譲渡時に労働者を承継しようとする場合は、譲渡会社及び譲受会社間の合意が必要なだけでなく、民法第 625 条により労働者本人の同意が必要とされており、労働者の意思に反して労働契約が譲受会社に譲渡されることは認めら

れていません。また、裁判においても、こうした基本ルールに則りつつ、事案の内容により具体的な妥当な解決が図られています。

Q 4 労働契約承継法の手続の対象となるのは正社員のみですか。パートや嘱託職員についても同法の手続が必要ですか。

A 4 労働契約承継法における「労働者」とは、分割会社が雇用する労働者のことであり、分割会社との間で労働契約を締結している労働者全てを指します。  
したがって、パートや嘱託職員なども含め、雇用形態や会社での呼称にかかわらず、すべての労働者に対し労働契約承継法の手続が必要です。

Q 5 採用内定者の労働契約を分割契約等に記載することはできますか。

A 5 分割契約等に記載する労働契約は、必ずしも、分割の効力が生じたときに当該労働契約の効力が生じているものに限られるものではなく、分割契約等を締結し又は作成する時点において、締結されていれば記載することができます。  
「採用内定」は、内定の通知により労働者と企業との間で解約権を留保した労働契約が成立するという見解が裁判例で確立していることから、採用内定者の労働契約を分割契約等に記載することができます。

(参考)

採用内定により、始期付解約権留保付労働契約が成立したものと認められた事例  
○電電公社採用内定取消事件（最高裁第二小法廷昭和 55 年 5 月 30 日）

被上告人から上告人に交付された本件採用通知には、採用の日、配置先、採用職種及び身分を具体的に明示しており、右採用通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったと解することができるから、上告人が被上告人からの社員公募に応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する被上告人からの右採用通知は、右申込みに対する承諾であって、これにより、上告人と被上告人との間に、いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生の始期を右採用通知に明示された（略）日とする労働契約が成立したと解するのが相当である。

Q 6 会社分割に際して、承継会社等に勤務する労働者を全て分割会社からの在籍出向で対応することとし、分割契約等には労働契約の取扱いを記載しない場合であっても、労働契約承継法等による手続は必要ですか。

A 6 労働契約承継法は、労働者をどのように承継させるのか（又はさせないのか）について、労働者保護の観点から種々の手続を定めています。

このため、会社分割に際して、承継会社等に勤務する労働者については一人も労働契約を承継せず、全て分割会社からの在籍出向で対応する場合であっても、労働契約承継法等による手続が必要です。

なお、この場合について、労働契約承継法等に定める各手続きと、その対象者は次のとおりです。

手続き	対象となる労働者
労働者の理解と協力 (承継法第7条)	分割会社が雇用する全ての労働者
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第5条)	承継される事業に従事する労働者
労働者への通知 (承継法第2条第1項)	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れる労働者

Q 7 会社分割を簡易な分割の手続（簡易分割）により行う場合にも、労働契約承継法による手続は必要ですか。

A 7 労働契約承継法の手続きは必要です。会社分割を簡易分割により行う場合であっても、労働者保護を必要とする事態が生じることは、通常の会社分割の場合と変わらないためです。

## 第2章 労働組合等との協議

Q 8 会社分割に当たって、なぜ労働組合等と協議する必要があるのですか。

A 8 会社の分割は、分割される事業部門に従事する労働者のみならず、当該分割会社の全労働者に少なからず影響を与えることを考慮して、労働者保護の観点から、分割会社にその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることが義務付けられています。

労働者の理解と協力を得るための具体的な方法として、分割会社は、そのすべての事業場において、当該事業場の労働者の過半数を代表する労働組合（過半数組合がない場合には過半数代表者）との協議その他これに準ずる方法によって、労働者の理解と協力を得るよう努める必要があります。

なお、「その他これに準ずる方法」としては、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。

Q 9 労働組合等と協議しなければならない事項は何ですか。

A 9 分割会社がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、次のようなものがあります。

- ① 会社分割をする背景及び理由
- ② 効力発生日以降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
- ③ 労働者が労働契約承継法第2条第1項第1号に掲げる労働者に該当するかどうかの判断基準
- ④ 労働契約承継法第6条の労働協約の承継に関する事項
- ⑤ 会社分割に当たり、分割会社又は承継会社等と関係労働組合又は労働者との間に生じた労働関係上の問題を解決するための手続

なお、ここに掲げたものはあくまで例示であり、分割会社がその雇用する労働者に理解と協力を得ることが必要と認められる事項が他にある場合については、その事項についても、当該労働者に対して理解と協力を得るよう努めることが必要です。

Q 10 会社分割の対象となる事業場に複数の労働組合が組織されていますが、いずれの労働組合も単独では労働者の過半数を組織していない場合、どのように対処すればよいですか。

A 10 特定の事業場において労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、例

えば、

- ① 当該事業場の労働者の過半数を代表する者を選出し、その者と協議を行う
- ② 過半数代表者を選出せず、既存の労働組合それぞれとの間で協議する  
といった方法があります。

Q 1 1 労働組合等との協議は、協議事項についての合意まで求めるものなのですか。

A 1 1 分割会社と労働組合等との協議では、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めなければなりません。協議事項について必ず合意を得ることまでは求められていません。

Q 1 2 労働組合等との協議対象事項として例示されている「会社分割に当たり、分割会社又は承継会社等と関係労働組合又は労働者との間に生じた労働関係上の問題」とは何ですか。

A 1 2 「労働関係上の問題」としては、例えば、次のものがあげられます。

- ① 労働契約承継法第 2 条第 1 項第 1 号の労働者に該当するか否かの判断に関し、労働者と分割会社との間で見解の相違が生ずること
- ② 分割会社と労働者との間の権利義務の内容となっていると認められる福利厚生については、分割後も労働契約の内容である労働条件として維持されるが、実際には設立会社等において同一のまま引き継ぐことが困難な福利厚生について、代替措置等を含め協議すること
- ③ 労働契約の内容である労働条件として維持されない恩恵的性格を有する福利厚生についての、会社分割後の取扱い
- ④ 分割会社以外の第三者が、各法令の規定に従い福利厚生の全部又は一部を実施している場合の、会社分割後の当該福利厚生の取扱い

Q 1 3 労働組合等との協議はいつまでに行われなければならないのですか。

A 1 3

商法等改正法附則第 5 条の規定に基づく労働者との個別協議と密接な関係を有していることを考慮すれば、遅くとも個別協議の開始（分割契約等を承認する株主総会の日の 2 週間前の日の前日）までには、労働組合等との協議に着手

する必要があります。協議事項によって所要時間が様々であると想定されますが、実質的に労働者の理解と協力を得られる時期を考慮して開始するのが適当です。

なお、この労働組合等との協議は、会社分割に当たり分割会社と労働組合又は労働者との間に生じた労働関係上の問題について協議を通じて解決を図るものであることから、当該協議は、必要に応じて複数回行われる必要があります。

Q 1 4 会社分割により承継される事業に従事している労働者との個別協議との関係はどのようになっていますか。

A 1 4 労働組合等との協議は、会社分割に際し分割会社に勤務する労働者全体の理解と協力を得るための手続です。一方、会社分割により承継される事業に従事している労働者との個別の協議は、分割会社が分割契約等を作成するに当たり、労働契約承継に関して個別労働者の希望を聴取することにより、一定の労働者保護を図るものです。したがって、実施時期、対象労働者の範囲、協議事項の範囲、手続等に違いがあります。（下表参照）

	労働組合等との協議	労働者との個別協議
根拠規定	労働契約承継法第7条	商法等改正法附則第5条第1項
実施時期	右記の協議開始までに開始	労働契約承継法第2条第1項の規定による通知をすべき日まで
対象労働者の範囲	分割会社が雇用する労働者	当該会社分割により分割される事業に従事する労働者
協議事項	a) 会社分割をする背景及び理由 b) 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 c) 承継される事業に主として従事する労働者か否かの判断基準 d) 労働協約の承継に関する事項 会社分割に当たり、分割会社・承継会社等との関係労働組合 e) 会社分割に当たり、分割会社又は承継会社等と関係労働組合又は労働者との間に生じた労働関係上の問題を解決するための	a) 協議対象である労働者に係る労働契約の承継の有無 b) 承継するとした場合又は承継しないとした場合の労働者に従事させることを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等

	手続き	
協議の手續	分割会社は、労働契約承継法第7条の規定に基づき、当該会社分割に当たり、そのすべての事業場において、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める。	分割会社は、当該労働者に対し、当該分割後労働者に対し、当該分割後当該労働者が勤務することになる会社の概要、当該労働者が労働契約承継法第2条1項1号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方等を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、右協議事項について協議する。

Q 1 5 労働組合法上の団体交渉権との関係はどのようになっているのですか。

A 1 5 労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、労働契約承継法第7条に基づく労働組合等との協議が行われていることを理由に、労働組合による会社分割に係る適法な団体交渉の申し入れを拒否することはできません。

Q 1 6 労働組合等との協議を行ったことの証拠等を残す必要はありますか。

A 1 6 分割会社は、労働契約承継法第7条の規定に基づく労働組合等との協議を行ったことの証拠等を残すことを義務づけられてはいません。

### 第3章 労働者との個別協議

Q 1 7 個別協議をしなければならない労働者の範囲はどのようになっていますか。

A 1 7 個別協議をしなければならない労働者は、会社分割の対象となる事業に従事する労働者です。

個別協議に関する商法等改正法附則第5条第1項の規定が設けられた趣旨が、分割会社が、労働者の権利保護を図るため、会社分割により承継される事業に従事する労働者に係る労働契約を承継会社等に承継させるか分割会社との間で継続させるかに関して、労働者に必要な説明を十分に行い、労働者の希望を聴取した上で決定することにあるためです。

Q 1 8 労働者との個別協議においては、どのような事項について協議する必要があるのですか。

A 1 8 分割会社は、労働者に対し、分割後に当該労働者が勤務することとなる会社の概要、当該労働者が労働契約承継法第2条第1項第1号に掲げる労働者(当該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考え方等を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、当該労働者に係る労働契約の承継の有無、承継するとした場合又は承継しないとした場合の当該労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他就業形態等について協議する必要があります。

Q 1 9 労働組合法上の団体交渉権との関係はどのようになっていますか。

A 1 9 労働組合法第6条の団体交渉の対象事項については、分割会社は、商法等改正法附則第5条第1項に基づく労働者との個別協議が行われていることを理由に、労働組合による会社分割に係る適法な団体交渉の申し入れを拒否することはできません。

Q 2 0 個別協議時に、労働者は代理人を選定することができますか。また、選定に当たり注意しなければならない点は何ですか。

A 2 0 労働者は個別に民法の規定により、代理人を選定することができます。労働者が分割会社との個別協議の全部又は一部に係る代理人を選定した場合には、分割会社は、その代理人と誠実に協議をする必要があります。

なお、「民法の規定により」とは、民法第1編第5章第3節代理の規定によることを指します。したがって、次の事項はいずれも双方代理となり、当該代理人の選定はできません。

- ① 分割会社の代理人が労働者の代理人となること
- ② 分割会社の管理・監督的立場の者を代理人にすること

Q 2 1 労働者が自らの協議について労働組合を代理人として選定する方法として、どのようなものがありますか。

A 2 1 労働者が労働組合を代理人として選定する方法としては特段の規定はありません。したがって、個別に委任状を労働組合に提出する方法のほかに、組合集会での賛同や労働組合同規約での規定によることも可能です。

ただし、商法等改正法附則第5条第1項の協議は、あくまで労働者個人と協議を行うことが原則なので、労働者自身が分割会社と協議を行うことを求めている場合は、労働者個人の意思が優先します。

なお、当該労働者が労働組合を代理人として選定する際には、協議を円滑に実施し、トラブルを防止するために、協議に当たって代理人に委ねる事項の範囲を明確にしておくことが重要です。

Q 2 2 労働者との協議において必要とされる期間はどの程度ですか。

A 2 2 労働者との協議は、労働契約承継法2条第1項の規定による通知をすべき日（通知期限日）までに十分行われていなければなりません。すなわち、通知期限日までに、分割会社が協議事項につき、承継される事業に従事している労働者に対し、当該分割会社の方針を説明し、労働者の希望を聴取した上で、両当事者間で十分協議できるような時間を確保する必要があります。

、協議に必要な具体的な期間は個別事案ごとに異なりますが、いずれにせよ、

労働者との間で十分な協議を行うことができるよう、時間的余裕をみて協議を開始することが必要です

Q 2 3 労働者との協議は、協議事項についての合意まで求めるものなのですか。

A 2 3 分割会社は協議事項について、承継される事業に従事している労働者に対し、当該分割会社の方針を説明し、労働者の希望を聴取した上で、両当事者間で十分協議することが必要ですが、当該協議の結果、必ず合意を得ることまで求められているものではありません。

Q 2 4 労働者との個別協議を行ったことの証拠等を残す必要はありますか。

A 2 4 分割会社は、商法等改正法附則第 5 条第 1 項の規定に基づく労働者との協議を行ったことの証拠等を残すことを義務づけられてはいません。

#### 第 4 章 「営業に主として従事する労働者」の範囲

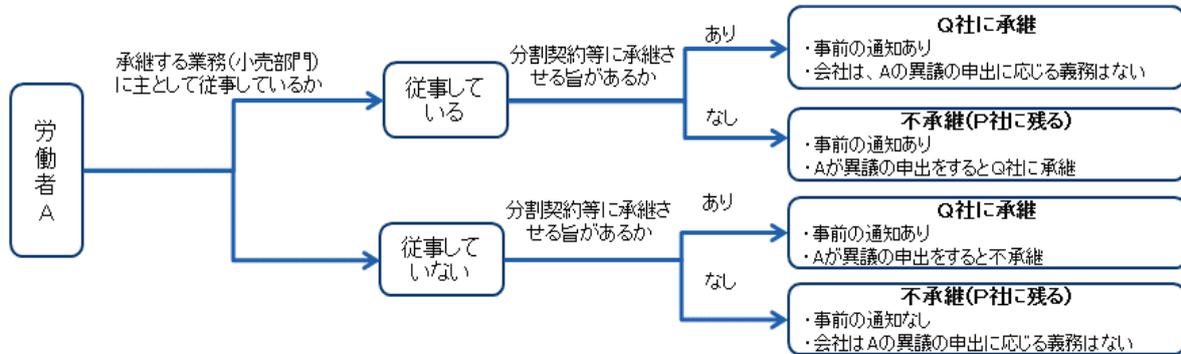
Q 2 5 「承継される事業に主として従事する労働者」か否かで、労働契約承継法の適用関係でどのような違いがありますか。

A 2 5 労働契約承継法の規定のうち、事前通知及び異議申出とその効果に係る規定については、「承継される事業に主として従事する労働者」か否かでそれぞれの労働契約の承継に係る分割契約等の記載の有無によって、適用関係が異なります。具体的には以下のとおりです。

## 労働契約の承継

会社分割の場合に労働契約が承継されるか否かは、従事している業務と分割契約等の定めにより、次のように定まります(労働契約承継法第4条・第5条)。

例: 製造部門と小売部門を営んでいるP社が小売部門を分割してQ社に承継させる場合



\*労働者Aと分割会社(P社)との労働条件は、そのまま承継会社等(Q社)に承継されることになります。

Q 2 6 承継される「事業に主として従事する労働者」か否かを判断する時点である「分割契約等を締結し、又は作成する日」とは、具体的にいつのことですか。

A 2 6 分割会社が作成した分割契約等の記載事項が確定する、分割契約等の本店備置きの時点と解するのが適当です。

Q 2 7 「分割契約等を締結し、又は作成する日」に、承継される「事業に主として従事する労働者」か否かを判断するのが適当でない場合とはどのような場合ですか。また、その場合の主従判断はどのように行うのですか。

A 2 7 「分割契約等を締結し、又は作成する日」に、承継される「事業に主として従事する労働者」か否かを判断するのが適当でない場合及びその場合の主従判断の考え方は、以下のとおりです。

- ① 分割契約等締結時点では、当該事業に従事していないが、分割契約等締結後に当該事業に従事することが明らかな場合  
→当該事業に主として従事する者に該当する
- ② 分割契約等締結時点では、当該事業に従事しているが、分割契約等締結後に当該事業に従事しないことが明らかな場合  
→当該事業に主として従事する者に該当しない

Q 2 8 会社分割を行う会社において、分割契約等締結時点の直前に、当該分割の対象となる事業に従事していた労働者を他の事業に配置転換した場合（逆に、他の事業に従事していた労働者を、当該分割の対象となる事業に配置転換した場合）、承継される事業に主として従事する労働者であるか否かの判断はどのようになりますか。

A 2 8 会社分割時において、分割される事業に主として従事しているか否かの判断は、原則として「分割契約等を締結し、又は作成する日」の時点で行います。（Q 2 5 参照）。

ただし、分割会社が、合理的理由なく会社分割後に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、当該分割前に配置転換等を意図的に行った場合については、当該労働者の過去の勤務実態に基づくべきものとされています。

したがって、設問のケースにおいても、原則としては「分割契約等を締結し、又は作成する日」で判断しますが、分割契約等締結時点直前の配置転換が、当該労働者を排除しようとする分割会社の恣意的なものである場合には、当該労働者の過去の勤務実態に基づいて、「承継される事業に主として従事する労働者か否か」を判断することになります。

（なお、設問のようなケースで、承継される事業に主として従事する労働者であるか否かの判断について、分割会社と当該労働者との間で見解の相違がある場合の対応については、Q 3 0 参照）

Q 2 9 いわゆる間接部門において労働者が複数の事業に従事している場合、どのようなことを目安にして、承継される事業に主として従事する労働者であるか否かを判断するのですか。

A 2 9 いわゆる間接部門については、当該労働者が複数の事業に従事している場合、それぞれの事業に従事する時間、それぞれの事業における当該労働者の果たしている役割等を総合的に判断して決定します。人事部門なら各事業における労働者数、経理部門なら各事業で扱う金銭額、資産運用部なら各事業から資産運用部に回す資産の額、庁舎管理部門なら各事業で占有する庁舎の面積、総合受付なら各事業への来客数で判断することなどが一応の目安として考えられます。

〈ケーススタディ〉

Q 図 1 に示した会社を分割する場合であって、★の労働者（総務部門にあり、家電製

造、コンピューター製造のいずれの事業に主として従事しているかの判断が困難な労働者)は、家電製造、コンピューター製造のいずれの事業に主として従事する労働者となりますか。

A 間接部門に従事している労働者が、いずれの事業のために従事するかの区別がなされていない場合であって、時間、当該労働者の果たしている役割等で判断することが困難な場合は、特段の事情のない限り、当該判断を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に係る労働契約が承継会社等に承継される場合に限り、当該労働者を承継される事業に主として従事する労働者と判断することを指針において明らかにしています。この取扱いを図1のケースに適用すると、次のようになります。

- 分割契約等作成時点における分割会社の総労働者数  
100人+800人+250人= 1150人
- ★の部分を除いた分割会社の総労働者数  
1150人-60人=1090人 → 過半数 = 546人
- 承継会社等に承継される労働契約に係る労働者数 = 240人 (< 546人)

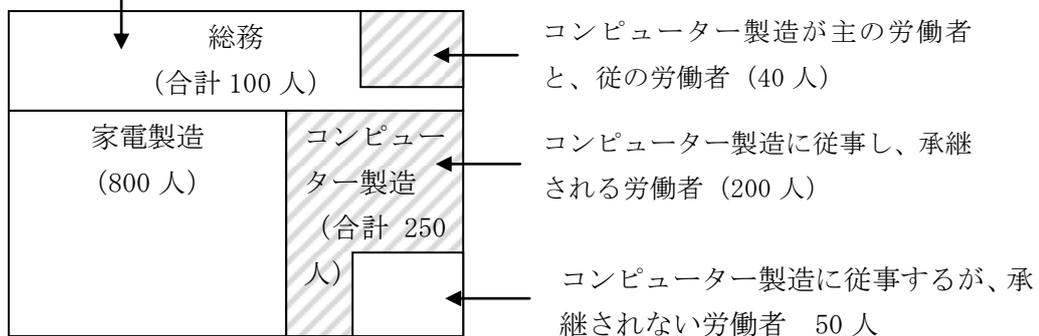
→ 承継会社等に承継される労働契約に係る労働者数が★を除いた分割会社の総労働者数の過半数に満たないため、★は「コンピューター製造部門に主として従事する労働者」には該当しません。すなわち、家電製造部門に主として従事する労働者と判断されることとなります。

<図1>

- ・家電製造部門とコンピューター製造部門を経営している会社がコンピューター製造部門(部分)を分割する。
- ・労働者については、コンピューター部門の大部分と総務部門の一部(  部分)を承継させることを分割会社は予定している。
- ・分割契約等作成時点で、総務部門:100人、家電製造部門:800人、コンピューター製造部門:250人が在籍している。

★家電製造、コンピューター製造のいずれが主か判断が困難な労働者(60人)

▨: 承継会社に承継される労働者



Q 3 0 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に関し、分割会社と労働者との間で見解の相違がある場合、どのように対応すべきですか。

A 3 0 分割会社は、労働契約承継法第7条及び商法等改正法附則第5条に基づく当該労働者との間の協議等によって、見解の相違の解消に努めることが求められます。

## 第5章 分割契約等に記載された労働契約の承継

Q 3 1 労働契約が分割契約等に記載された場合、当該労働契約の取扱いはどのようになりますか。

A 3 1 分割契約等に記載された労働契約に関しては、これに基づく権利義務のすべてが承継されることになるので、就業規則、労働協約、確立された労働慣行等に基づく使用貸借、金銭消費貸借その他無名契約についても、承継されます。  
労働契約の承継により、労働契約に基づき使用者としての地位から生じる分割会社の権利義務のすべてが承継会社等に承継されるとともに、労働契約の内容はそのまま変更されることなく、承継会社等と労働者との間の労働契約の内容となります。

Q 3 2 承継される労働契約に基づく権利義務には、どのようなものがありますか。

A 3 2 承継される権利としては、労働契約の本旨に従った労務提供を受ける権利のほか、売掛金等を労働者が代理受領した場合の当該売掛金の引渡請求権、労働契約の一環として貸し付けた金銭の返還請求権等があります。

一方、承継される義務としては、報酬（諸手当、退職金等を含む。）の支払義務のほか、福利厚生に係る義務、いわゆる社内預金の返還義務、安全配慮義務違反による損害賠償義務（民法第 415 条）等があります。

Q 3 3 年次有給休暇の日数や退職金額等の算定の基礎となる勤続年数については、承継会社等において、分割会社におけるものが通算されますか。

A 3 3 年次有給休暇や退職金制度については、労働者と使用者との間での権利義務関係が認められるため、当該労働者の労働契約が承継会社等に承継される旨分割契約等に記載されることにより、通算されます。他に同様の取扱いとなるものとして、例えば、退職金額等（法定外の休業給付額、永年勤続表彰金が含まれる。）の算定、永年勤続表彰資格（退職金の受給資格、リフレッシュ休暇やストック・オプションの取得資格が含まれる。）に係る勤続年数があります。

Q 3 4 分割会社における福利厚生のうち恩惠的性格を有するものについて、承継会社等において、必ずその内容は維持されますか。

A 3 4 分割会社における福利厚生のうち、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以外の恩惠的性格を有するものについては、会社分割に伴い当然に、承継会社等においてその内容が維持されるものではありません。

したがって、当該分割会社は、会社分割後における当該恩惠的性格を有する福利厚生の取扱いについて、当該労働者に対し情報提供を行うとともに、労働契約承継法第 7 条及び商法等改正法附則第 5 条等により、当該労働者との間で協議等を行い、妥当な解決を図る必要があります。

Q 3 5 分割会社における福利厚生のうち、労働者との間で権利義務の内容となっていると認められるものであれば、必ずその内容は維持されるのですか。

A 3 5 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と認められる福利厚生であっても、その内容によって承継会社等において同一の内容のまま引き継ぐことが困難なものがあります。そのような福利厚生については、当該分割会社は、当該労働者等（当該労働者がその組合員となっている労働組合が含まれる。）に対し、会社分割後の取扱いについて情報提供を行うとともに、労働契約承継法第 7 条及び商法等改正法附則第 5 条等により、代替措置等を含め当該労働者との間で協議等を行い、妥当な解決を図る必要があります。

Q 3 6 受給権が労働契約の内容となっている厚生年金基金及び確定給付企業年金について、会社分割に伴いどのように取り扱うのですか。

A 3 6 厚生年金基金及び確定給付企業年金は、それぞれ厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）及び確定給付企業年金法（平成 13 年法律第 50 号）の規定に基づいて実施されているものであるため、会社分割に伴う具体的な取扱いについては、各法令の規定に従うことになります。

厚生年金基金の加入員又は確定給付企業年金の加入者である労働者の労働契約が、分割契約等の記載に基づき、分割会社から承継会社等に承継された場合、この労働者に係る年金又は一時金たる給付の支給に関する権利義務を継続する方法としては、例えば次のような方法があります。ただし、いずれも規約の変更等が必要なため、厚生労働大臣の承認又は認可が必要です。

（厚生年金基金の場合）

1 新設分割の場合

- (1) 分割会社に係る基金の規約を一部改正し、会社法の規定による新設分割によって設立する会社（以下「設立会社」という。）を当該基金の適用事業所に追加する方法
- (2) その労働契約が設立会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金の分割を行い、設立会社を適用事業所とする基金を新たに設立する方法

2 吸収分割の場合

(1) 承継会社に基金がある場合

分割会社に係る基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を会社法の規定による吸収分割によって営業を承継する会社（以下「承継会社」

という。)に係る基金に移転させる方法又は分割会社に係る基金と承継会社に係る基金との合併を行う方法

(2) 承継会社に基金がない場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、承継会社を当該基金の設立事業所に追加する方法又は承継会社を適用事業所とする基金を新たに設立する方法

(企業年金基金の場合)

確定給付企業年金のうち基金型企業年金は、確定給付企業年金法第二章第三節の規定に基づき任意に企業年金基金を設立して実施するものであり、基本的には厚生年金基金の場合と同様の対応となります。

(規約型確定給付企業年金の場合)

1 新設分割の場合

その労働契約が設立会社に承継される労働者に関して分割会社に係る規約型企業年金の分割を行い、設立会社を実施事業所とする規約型企業年金を新たに実施する方法

2 吸収分割の場合

(1) 承継会社が規約型企業年金を実施している場合

分割会社に係る規約型企業年金の加入者の年金給付等の支給に関する権利義務を承継会社に係る規約型企業年金に移転させる方法又は分割会社に係る規約型企業年金と承継会社に係る規約型企業年金との合併を行う方法

(2) 承継会社が規約型企業年金を実施していない場合

承継会社を適用事業所とする基金を新たに設立する方法

また、分割会社と設立会社等で実施している企業年金の種類が異なる場合であっても、労働者の年金給付等の支給に関する権利義務を移転させる等の方法により、継続して企業年金に加入することは可能です。具体的な方法については、企業年金各法の定めるところによります。

Q 3 7 会社分割に伴う、健康保険組合への対応はどのように行えばよいですか。

A 3 7 健康保険組合は、厚生年金基金と同様に、分割会社又は承継会社等とは異なる法人格を有する団体であることから、会社分割に際しての対応は、基本的には厚生年金基金と同様です。具体的には、例えば、次のように対応することが考えられます。

## 1 新設分割の場合

### (1) 既存の健康保険組合へ編入

分割前の会社が事業所となっていた健康保険組合（又は他の健康保険組合）の事業所として編入します。ただし、事業主及び使用される被保険者の2分の1以上の者の同意等が必要です。

### (2) 新しい健康保険組合を設立

① 会社の分割に併せて、分割前の会社が事業所となっていた健康保険組合を分割します。ただし、

イ 組合会の議員定数の4分の3以上の議員の賛成による議決

ロ 分割後存続する組合又は分割によって成立する組合の被保険者が一定数以上であること

等の要件を満たすことが必要です。

② 分割後の会社が全く新しい健康保険組合を新設します。ただし、

イ 組合を設立しようとする事業主に使用される被保険者が一定数以上であること

ロ 使用される被保険者のうち2分の1以上の者の同意を得ること

ハ 会社分割後に3年以上事業を継続させ、当該事業の基礎を確立させていること

等の要件を満たすことが必要です。

## 2 吸収分割の場合

通常、分割会社から承継会社へ被保険者が転籍するだけなので、承継会社が健康保険の適用事業所である場合、当該被保険者は、当該会社に健康保険組合が存在すればその被保険者となります。

Q 3 8 会社分割のみを理由とした解雇を行うことはできますか。

A 3 8 普通解雇や整理解雇については、労働契約法第16条等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、分割会社又は承継会社等は、会社の分割のみを理由とする解雇を行ってはなりません。

(参考)

### ○普通解雇について

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。（労働契約法第16条）

### ○経営上の必要性に基づく解雇（整理解雇）について

整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により無効となりま

す。また、これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のことについて慎重に検討を行うことが必要です。

- ・ 人員削減を行う必要性
- ・ できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ・ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること

Q 3 9 会社分割のみを理由とした労働条件引下げを行うことはできますか。

A 3 9 会社分割に伴い労働契約を承継される労働者の労働条件は、そのまま維持されます。労働契約の内容である労働条件の変更については、労働組合法における労使間の合意や民法の基本原則に基づく契約の両当事者間の合意を必要とすることから、会社分割のみ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りません。

また、会社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ります。

(参考)

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）

第 9 条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第 10 条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除きこの限りでない。

第 12 条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

Q 4 0 吸収分割が行われる場合、分割後の承継会社における就業規則について、承継会社において従来から存するものと、分割により分割会社から承継されるものとが併存することが想定されますが、こうした状態を回避するためにはどのようにすればよいですか。

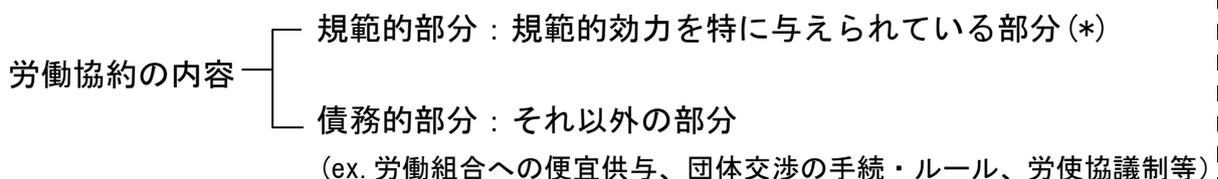
A 4 0 吸収分割の場合、分割契約に記載された労働契約に関しては、これに基づく権利義務のすべてが承継会社に承継されることになるので、労働契約に基づき使用者としての地位から生じる分割会社の権利義務のすべてが承継会社に承継されるとともに、労働契約の内容はそのまま変更されることなく、承継会社と労働者との間の労働契約の内容となります。したがって、分割後の承継会社において、複数の就業規則が併存することは、当然に起こり得ます。

この場合、こうした状態を回避するためには、会社分割前に、分割をする会社及び承継する会社との間で調整の上就業規則を変更するか、会社分割後に承継会社の就業規則を変更することが考えられますが、その際には、法令及び判例に従い、労働条件の変更を行う場合には、労使間の合意が基本となるものであることに十分留意しなければなりません（Q 3 9 参照）。

## 第 6 章 労働協約の承継

Q 4 1 労働協約とはどのようなものですか。

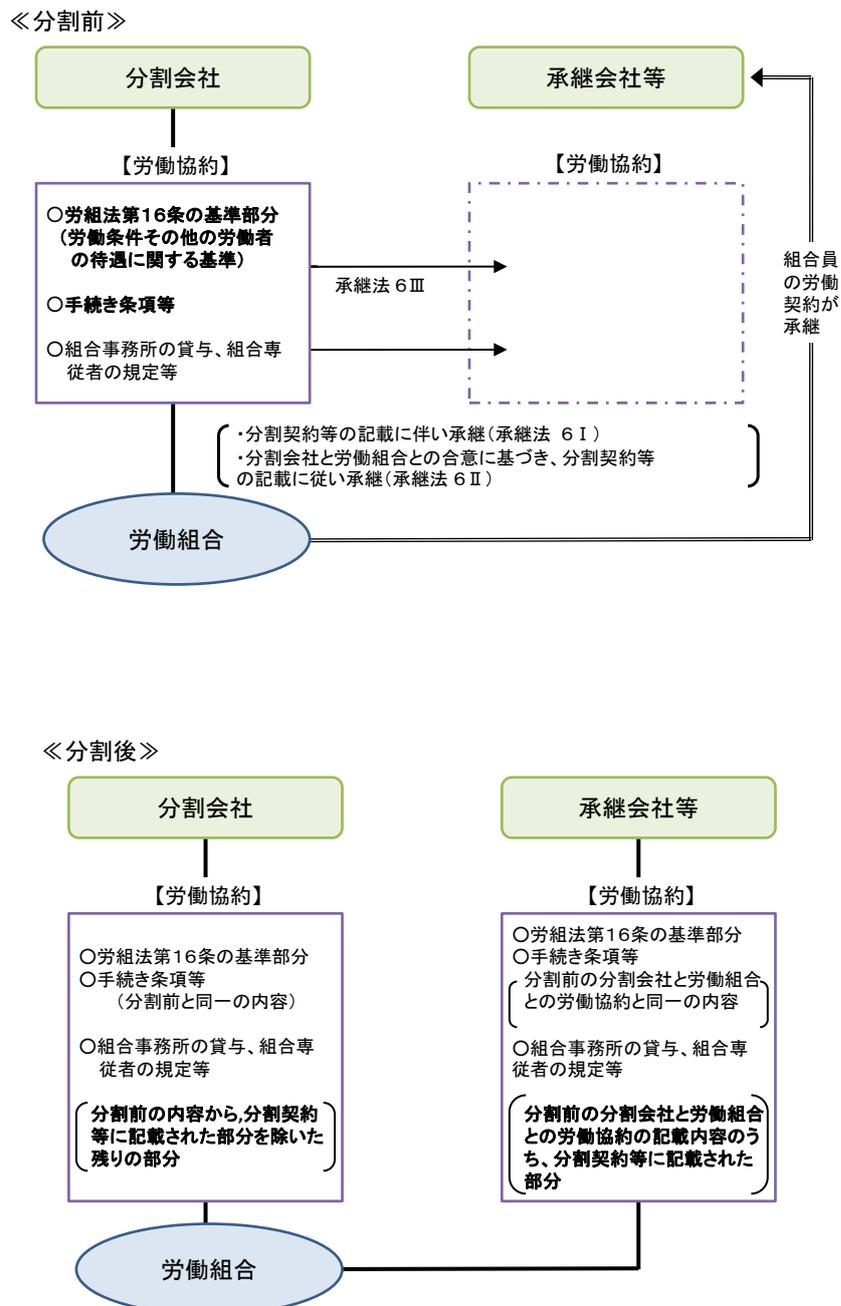
A 4 1 労働協約とは、労働者と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する協定であって、書面に作成され、両当事者が署名又は記名捺印したものをいいます。（労働協約の内容等については、次図参照）



労働協約の承継について、規範的部分と債務的部分では、その取扱いが異なります。

(\*) : 労働協約は協約当事者間の双務契約ですが、労使関係においてその果たす役割が大きいことから、労働組合法第 16 条により「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」について個々の労働契約を直接規律する規範的効力が与えられています。

<図 労働協約の承継>



Q 4 2 会社分割時において、労働協約の規範的部分の取扱いはどうなりますか。

A 4 2 労働協約の規範的部分とは、労働協約の規定のうち、労働条件その他労働者の待遇を定める部分（労働組合法第 16 条）をいいます。

分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約のうち規範的部分については、労働契約承継法第 6 条第 3 項の規定により、会社分割時に、労働組合員に係る労働契約が承継会社等に承継されるときは、当該承継会社等と労働組合との間で、同一の内容の労働協約が締結されたものとみなされます。

したがって、当該承継会社等は、当該労働協約と同一の内容を有する労働協約の当事者たる地位に立つこととなります。

なお、労働協約の規範的部分については、使用者（分割会社）と労働組合員との間の労働契約に一定の基準を与えるに過ぎないものであり、使用者（分割会社）と労働組合との間の権利義務を規定するものではないことから、会社法の会社分割の規定によって承継されるものではありません。このため、労働契約承継法に特別の規定が設けられ、当該承継会社等と労働組合との間で、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約と同一のものが締結されたものとみなすこととされました。

Q 4 3 労働協約の内容のうち、債務的部分を承継会社等に承継するためにはどのようにすればよいですか。

A 4 3 労働協約の債務的部分とは、労働協約の規定のうち、規範的部分以外の部分をいいます。

<債務的部分を承継会社等に承継するための要件>

労働協約における債務的部分を設立会社等に承継させるためには、規範的部分とは異なり、労働協約の債務的部分を承継させる旨、分割契約等に記載することが必要です。

<債務的部分の承継に関する分割会社と労働組合の間の合意について>

債務的部分を承継させる旨、分割契約等の記載がなされたとしても、分割会社と労働組合との間で合意がなされない部分については承継させることはできません。すなわち、承継会社等には、双方の合意のあった債務的部分が分割契約等の記載に従い承継されます。

Q 4 4 債務的部分を承継させるにあたり、分割会社と労働組合の間の合意を求めることとしたのはなぜか。

A 4 4 分割契約等に記載された債務的部分は、会社法の会社分割に関する規定からすれば、本来、分割会社と労働組合との同意を条件とせず、分割契約等の記載に従い、当然に承継会社等に承継されることとなります。

しかし、この措置のみでは、例えば組合事務所の提供のような場合、労働組合が分割会社又は承継会社等のどちらに対しても、組合事務所の提供を求めることができるという、会社側にとって不合理な事態が生じるおそれがあります。

このため、債務的部分を承継会社等に承継させるためには、双方の合意を求めることとされました。

Q 4 5 債務的部分の承継について、分割会社と労働組合との間の合意が得られなかった場合には、どのように取り扱われるのですか。

A 4 5 債務的部分の承継について、分割会社と労働組合との間の合意が得られず、労働協約を締結している労働組合の組合員に係る労働契約が承継会社等に承継される場合、当該部分に関しては、分割会社は、分割後も労働協約の当事者たる地位にとどまり、また、当該承継会社等は、当該労働協約と同一の内容を有する労働協約の当事者たる地位に立ちます。

したがって、いわゆる平和義務等の不作為に関する規定や団体交渉手続のように一定の規律を定める規定については、分割会社及び承継会社等が当該労働組合との間で、それぞれ、当該規定に沿った不作為や規律遵守についての権利義務を履行し、又は請求することになります。

また、組合員数に応じた一定数の組合専従者の承認、一定面積の組合事務所の貸与等当該分割会社が当該労働組合に対し一定の内容の履行を約している場合にあっては、当該分割会社及び承継会社等は、当該債務の履行に当たって、当該労働組合に対し、不真正連帯債務を負うこととなります。

Q 4 6 債務的部分の承継に関する分割会社と労働組合との間の合意（労働契約承継法第6条第2項）は、どの時点で行うべきですか。

A 4 6 労働契約承継法第6条第2項の分割会社と労働組合との間の合意の時期につ

いては、労働契約承継法においては明確な規定はありません。しかし、分割契約等の締結前にあらかじめ労使間で協議をすることにより合意しておくことが望ましいです。

Q 4 7 債務的部分の承継に関して、分割契約等にはどのように記載すればよいですか。

A 4 7 労働協約の債務的部分について、組合事務所の貸与に関する規定を例にご説明します。

この場合、分割契約等には、例えば、「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設立会社に承継させる。」という内容の記載をし、それについて合意することも可能です。

Q 4 8 有効期間が定められている労働協約について、労働契約承継法第 6 条第 3 項が適用された場合、その有効期間はどのように取り扱われるのですか。

A 4 8 労働協約は、労働契約承継法第 6 条第 3 項の規定の適用によって、承継会社等と労働組合との間で、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなされます。この場合の「同一の内容の労働協約」とは、分割の効力が生じる直前の時点において分割会社と労働組合との間で締結されていた労働協約の内容と完全に同一の内容の労働協約という意味です。

したがって、当該労働協約の有効期間の終了時期については、会社分割の前後で変わることはありません。

Q 4 9 労働契約承継法第 6 条第 3 項が適用された労働協約については、会社の分割後に書面作成、当事者の署名等が必要ですか。

A 4 9 労働契約承継法第 6 条第 3 項は、労働組合法第 14 条の特例を設けたものであり、同条に定める労働協約の効力発生要件である、書面作成、両当事者の署名又は記名押印は必要ありません。

しかし、後日その協約内容について争いが生じないように、同条の要件を備えるようにしておくことが望ましいです。

Q 5 0 会社の分割が吸収分割のとき、承継会社において既存の1つの労働組合との間で労働協約を締結していた場合、労働契約承継法第6条第3項の規定が適用された結果、承継会社の中に複数の労働協約が存在することになるのですか。

A 5 0 1つの会社に2つ以上の労働組合が存在するとき、それぞれの労働組合が同一の事項に関し異なる内容の労働協約を使用者と結ぶことは可能であることから、複数の労働協約が1つの会社に存在することは当然あり得ます。

したがって、吸収分割の場合で、労働契約承継法第6条第3項の規定が適用された結果、分割会社との間で締結されている労働協約と同一の内容の労働協約が承継会社と当該労働組合との間で締結されたものとみなされるときは、当該承継会社が同一の事項に関して複数の労働組合と内容の異なる労働協約を締結したことになります。この結果、異なる組合に属する同種の労働者の間で、労働条件が異なることは起こり得ます。

Q 5 1 承継会社等に労働契約を承継された労働者が、会社の分割前より加入していた労働組合から脱退し、新たな労働組合を結成した場合、労働契約承継法第6条第3項の規定により承継会社等との間で締結されたものとみなされた労働協約は、これらの労働者について引き続き適用されますか。

A 5 1 労働契約承継法第6条第3項の規定は、分割会社と労働協約を締結している労働組合の組合員に限り適用されます。したがって、会社の分割前より加入していた労働組合を脱退した者については、承継会社等において労働組合法第17条（一般的拘束力）や同法第18条（地域的の一般的拘束力）が適用される場合を除いて、それまで適用されていた労働協約は適用されなくなります。

Q 5 2 会社の分割によって、労働協約の一般的拘束力（労働組合法第17条）やショップ制（労働組合法第7条第1号ただし書）はどのような影響を受けますか。

A 5 2 <労働協約の一般的拘束力について>

○ 分割会社の場合

労働協約の一般的拘束力については、その要件として、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」（労働組合法第17条）でなければならないとされています。

したがって、会社の分割前に分割会社の工場事業場において労働組合法第17条が適用されていた場合であっても、当該分割の際に当該要件を満たさなくなった分割会社又は承継会社等の工場事業場においては、労働組合法第17条は適用されず、一般的拘束力は失われます。

○ 承継会社等の場合

新設分割により、分割会社のある事業所で労働協約の一般的拘束力の要件を満たしているものを設立会社とした場合、分割後の当該設立会社において、労働協約の一般的拘束力の要件は満たされます。

吸収分割により、分割会社のある事業所で労働協約の一般的拘束力の要件を満たしているものを承継会社に承継させる場合、分割後の当該承継会社において、当該承継された事業所における労働協約の一般的拘束力の要件を満たすか否かについては、学説・判例においても見解が分かれており、当然に一般的拘束力の効果が及ぶものではありません。

< ショップ制について >

○ 分割会社の場合

労働組合法第7条第1号ただし書のいわゆるショップ制に係る労働協約については、その要件として、同ただし書において「当該労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表すること」とされています。したがって、会社の分割により、当該労働組合が当該要件を満たさなくなった場合は、当該ショップ制に係る労働協約は失効します。

○ 承継会社等の場合

新設分割により設立会社に労働協約が承継されるとき、分割会社のある事業所がユニオン・ショップ制を採っていた場合、会社分割後の承継会社においてユニオン・ショップ制が原則採られることとなります。

吸収分割により承継会社に労働協約が承継されるとき、分割会社のある事業所がユニオン・ショップ制を採っていた場合、会社分割後の設立会社において、当該事業所については当該ユニオン・ショップ制が採られることとなりますが、仮に承継された労働組合員数が承継会社において過半数を占める場合であっても、承継会社において従来から存在する事業所についてまで、当然にユニオン・ショップ制の効果が及ぶものではありません。

Q 5 3 労働基準法等の労使協定について、会社分割に際しどのような取扱いをなさなければならないのですか。

A 5 3 これらの労使協定は、会社分割によって会社の分割の前後で事業場の同一性が認められる場合には、引き続き有効です。ただし、事業場の同一性が失われた場合は、該当する労働基準法上の免罰効が失われることから、当該分割後に再度、それぞれの規定に基づいて労使協定を締結し届出をする必要があります。

なお、「事業場の同一性がある」とは、一般的に労働者の構成、事業場の場所、事業の実態等が実質的に同一であることを指します。会社分割の場合においては、会社分割による使用者の地位の変更を除くこれらの部分が同一であれば、事業場の同一性があるものと認められます。

## 第 7 章 労働者への通知

Q 5 4 通知をしなければならない労働者の範囲は、どのようになっていますか。

A 5 4 分割会社が労働契約承継法第 2 条第 1 項の規定により通知を行う労働者の範囲は、当該分割会社が雇用する労働者のうち、

- ① 承継される事業に主として従事する労働者
  - ② 承継される事業以外の事業に主として従事する労働者であって設立会社又は承継会社に承継させる労働者
- です。

Q 5 5 労働者への通知はいつ行えばよいですか。

A 5 5 労働契約承継法第 2 条第 1 項の労働者への通知は、分割契約等を承認する株主総会の日から 2 週間前の日の前日までにする必要がありますが、分割契約等の本店備置き日又は株主総会等を招集するための通知を発する日のうちいずれか早い日と同じ日に行われることが望ましいです。

Q 5 6 労働者へ通知する事項としては、どのようなものがありますか。

A 5 6 労働者に通知すべき事項は、次のとおりです。

- ① 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記載の有無
- ② 当該労働者が異議を申し出ることができる期限日
- ③ 当該労働者が労働契約承継法第2条第1項各号のいずれに該当するかの別
- ④ 承継される事業の概要
- ⑤ 分割後の分割会社及び承継会社等の名称、所在地、事業内容及び雇用することを予定している労働者の数(\*1)
- ⑥ 会社分割がその効力を生ずる日(\*2)
- ⑦ 分割後の分割会社又は承継会社等において当該労働者について予定されている従事する業務の内容、就業場所その他の就業形態(\*3)
- ⑧ 分割後の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(\*4)
- ⑨ 労働契約承継法第4条第1項又は第5条第1項の異議がある場合はその申出を行うことができる旨及び異議の申出を行う際の当該申出を受理する部門の名称及び所在地又は担当者の氏名、職名及び勤務場所

(\*1) 「雇用することを予定している労働者の数」には、正社員に限らず、短時間労働者、新規に雇用される労働者等、会社の分割により労働契約が承継される労働者が含まれます。

(\*2) 「会社分割がその効力を生ずる日」とは、吸収分割においては分割契約で「吸収分割がその効力を生ずる日」と定めた日、新設分割においては新設会社の設立登記の日を指し、会社の分割の日程を明らかにするため通知事項とされました。

(\*3) 賃金、労働時間等の労働条件は、会社の分割の際に変更されるものではありませんので通知する必要はないと考えられますが、就業形態については、労働契約に基づき使用者の裁量により決定できる場合が少なくないため、会社の分割後予定されている就業形態について通知事項とされました。なお、「その他の就業形態」には、交替制勤務における就業時間帯が含まれます。

(\*4) 「債務の履行の見込みに関する事項」は、会社法上、会社分割における事前開示事項となっており、労働者にとっても重大な関心事であるため、通知事項とされました。なお、通知に記載する内容は、会社法の規定に基づき本店に備えおく書類の要旨や、株主招集通知に記載する要領によることも考えられます。

Q 5 7 労働者への通知に関し、分割会社に対して「書面」交付を義務付けた理由は何ですか。

A 5 7 労働契約承継法において、分割会社に対して書面交付を義務付けたのは、個別の労働者に対して確実に到達する方法で提供するとともに、事後にトラブルが生じて労働者の地位が不安定になることを防止する必要があるためです。

Q 5 8 通知を郵便物等により行う場合、いつまでに労働者に通知すればよいですか。

A 5 8 通知を郵便等により行う場合は、民法第 97 条第 1 項により、相手方に到達した時よりその効力を生じます。したがって、株主総会等の日の 2 週間前の日の前日までに当該労働者に到達する必要があります。なお、労働組合への通知についても同様です。

Q 5 9 「労働者が労働契約承継法第 2 条第 1 項各号のいずれに該当するかの別」をなぜ記載するのですか。

A 5 9 分割契約等に承継会社等に労働契約を承継させる旨の記載がある労働者については、当該承継される事業に主として従事するか否かに関わりなく、通知がなされます。仮に労働者が労働契約承継法第 2 条第 1 項各号のいずれに該当するかの別を通知しなくても良いものとするならば、当該通知を受けた労働者が、自らの労働契約の承継に関し異議がある場合において、労働契約承継法第 5 条第 1 項の異議の申出を行うことができるのか否かの判断が困難になる事態が生じます。このため、施行規則において通知事項として規定されました。

Q 6 0 「債務の履行の見込みに関する事項」は、どのように通知に記載すればよいですか。

A 6 0 通知に記載する内容は、会社法の規定に基づき本店に備え置く書類の要旨や、株主招集通知に記載する要領によることもできます。なお、労働契約承継法第 2

条第2項の規定に基づく労働組合への通知についても同様です。

Q61 電子メールによって、労働契約承継法第2条第1項の通知をするのは可能ですか。また、ファックスで送付することは可能ですか。

A61 労働者への通知を、電子メールで行うことはできません。また、ホームページやフロッピーディスク等電子媒体を使用する方法によることもできません。(書面媒体のみが認められている理由に関しては、Q57参照)

ファックスについては、労働契約承継法第2条第1項の通知には、通知者の署名等が要件とされていないため、ファクシミリにより相手方の支配圏内にあるファックス機器に備えられた用紙に印字する方法によることは認められます。(相手方のファックス機器の不調に伴う危険負担は、通知者が負う。)

なお、これらのことは、労働契約承継法第2条第2項の規定に基づく労働組合への通知についても同様です。

Q62 労働契約承継法第2条第1項の通知を適法に受けなかった場合とは、どのようなことを指しているのですか。

A62 労働者に通知をした時点で株主総会の日まで2週間に満たない場合、通知事項として法令で定められている事項の全部又は一部が欠けた通知がされた場合、又は通知が書面でなく口頭で行われた場合等を指します。

## 第8章 労働組合への通知

Q63 どの範囲の労働組合に通知をしなければならないのですか。

A63 分割会社が労働契約承継法第2条第2項の規定により通知を行う労働組合は、当該分割会社との間で労働協約を締結している労働組合です。

しかしながら、分割会社における労働組合との間で労働協約を締結していない場合であっても、通知後の団体交渉の進展によって労働協約が締結される可能性もあること等から、当該分割会社は、当該労働組合に対し、労働契約承継法第2条第2項の規定の例により通知を行うことが望ましいです。

Q 6 4 労働組合への通知はいつ行えばよいですか。

A 6 4 労働契約承継法第 2 条第 1 項の規定に基づく労働者の通知と同様に、分割契約等を承認する株主総会の日から 2 週間前の日の前日までにする必要がありますが、分割契約等の本店備置き日又は株主総会を招集するための通知を発する日のうちいずれか早い日と同じ日に行われることが望ましいです。

Q 6 5 労働組合へ通知する事項としては、どのようなものがありますか。

A 6 5 労働組合に通知すべき事項は、次のとおりです。

- ① 承継される事業の概要
- ② 分割後の分割会社及び承継会社等の名称、所在地、事業内容及び雇用することを予定している労働者の数(\*1)
- ③ 会社分割がその効力を生ずる日(\*2)
- ④ 分割後の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(\*4)
- ⑤ 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記載の有無
- ⑥ 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）
- ⑦ 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

なお、②～④の事項の解説については、A 5 6 の(\*1), (\*2), (\*4)をご参照ください。

Q 6 6 労働組合への通知に関し、分割会社に書面交付を義務づけた理由は何ですか。

A 6 6 労働契約承継法において、分割会社に対して書面交付を義務付けたのは、会社の分割の態様によっては現在締結している労働協約の在り方に重大な影響を与えかねないので、会社の分割に関する情報を、分割会社と労働協約を締結している労働組合に対して、確実に到達する方法で提供する必要がありますためです。

Q 6 7 事前協議等で分割契約等について労働組合の了承を得ている場合でも、改めて労働組合に対して通知を行わなければならないのですか。

A 6 7 分割会社が労働協約を締結している労働組合に対して行う通知は、会社の分割が労働組合の活動に対して大きな影響を与えることから、労働者保護の観点から法定された義務であり、事前協議により当該分割に関し了承が得られている場合であっても、行わなければなりません。

## 第9章 労働契約の承継等に対する労働者の異議

Q 6 8 労働契約承継法において、承継会社等への労働契約承継に関して異議を申出ることができるのは、どのような場合ですか。

A 6 8 承継会社等への労働契約承継に関して、異議を申し出ることができるのは、次に該当するときです。

- ① 会社分割により承継される事業に主として従事する労働者の労働契約について、分割契約等の記載により、承継会社等に承継されないこととなっている場合
- ② 分割会社に雇用される労働者で、会社分割により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労働契約について、分割契約等の記載により、承継会社等に承継されることとなっている場合

なお、この異議申出は、分割会社に対し書面により行わなければならないが、その内容としては、「異議を申し出る労働者の氏名」及び「当該労働者に係る労働契約が当該承継会社等に承継されないこと若しくは承継されることについて反対である旨」を記載すれば足りる。

Q 6 9 承継会社等への労働契約承継に関して、一定の労働者が異議の申出を行うことができるとした理由は何ですか。

A 6 9 A 6 8の①、②の場合について、一定の労働者が異議を申し出ることができるものとしたのは、分割会社等の意思のみにより、個々の労働者がこれまで従事していた職務と切り離されるおそれがあるためです。

すなわち、A 6 7 の①においては、承継会社等への労働契約の承継の対象から特定の労働者が排除されてしまうこと、②においては、承継会社等への労働契約の承継を望まない労働者が承継を強制されてしまうことの不利益が生じるおそれがあり、こうした事態からこれらの労働者を保護する必要があるためです。

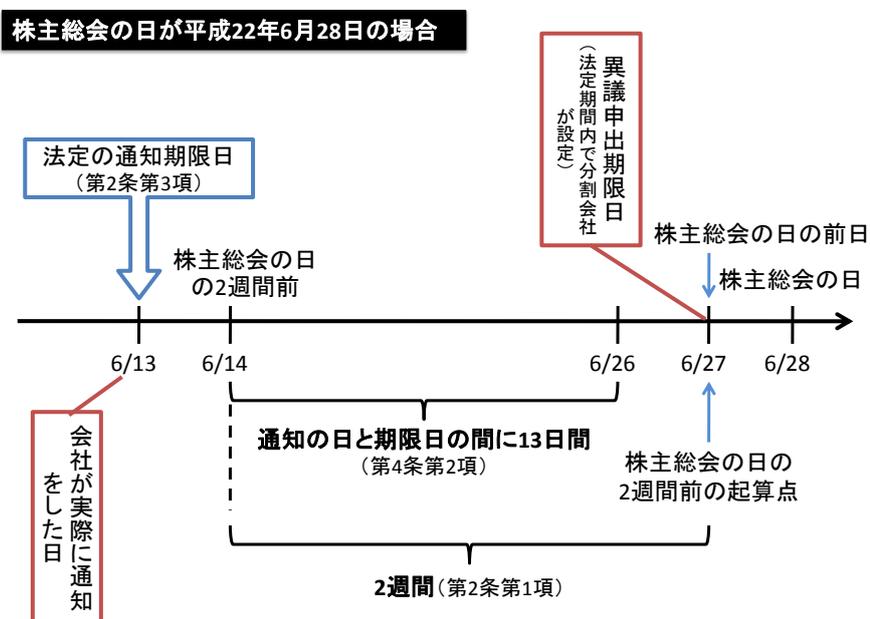
Q 7 0 異議の申出の期限日はどのように設定するのですか。

A 7 0 異議の申出の受付最終日となる期限日は、分割会社が定めることとなりますが、期限日の定め方について、以下の2要件の両方を満たさなければなりません。

- ①分割契約等を承認する株主総会等の日の2週間前の日から当該株主総会等の日の前日までのいずれかの日とすること、
- ②労働契約承継法第2条の規定による労働者等への通知がされた日と期限日との間に少なくとも13日間を置いていること（「通知がされた日」とは、通知が当該労働者に到達した日をいいます。）

例えば、当該通知が月曜日になされた場合、翌々週の月曜日（当該月曜日が祝日で会社が休業の場合は火曜日）以降の日を期限日としなければなりません。

<図 通知日程のイメージ図>

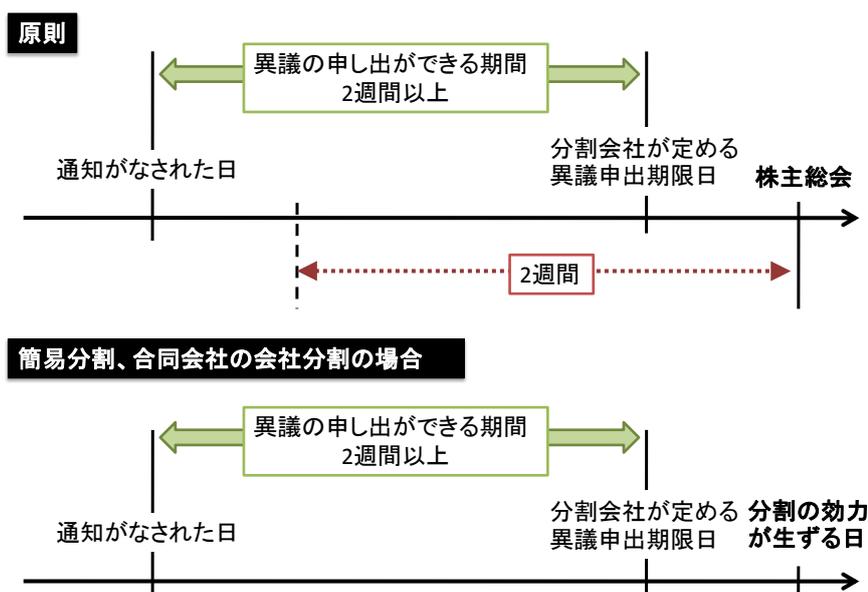


※このケースでは、法定の通知期限日と会社の実際の通知日が偶然一致しています

※簡易分割における異議の申出の期限日

簡易分割の手続により会社の分割が行われる場合は、分割契約等の株主総会による承認が不要とされているため、分割会社が異議の申出の期限日を定める際に、株主総会の会日を基準にしている労働契約承継法第4条第1項及び第2項によることができません。このため、これらの規定の適用に関する読替規定を設け、分割契約等に記載することとされている「分割の効力が生ずる日」の前日までの日に限ることとしました。なお、労働契約承継法第5条第1項の異議の申出についても同様です。

<図 異議申出期限日について>



Q 7 1 労働者が「書面」により異議の申し出を行わなければならない理由は何ですか。

A 7 1 一定の労働者が行う異議の申出は、分割会社が作成した分割契約等の内容と反した法律効果が発生させます。このため、労働者が異議を申し出た事実を分割会社に確実に到達させるとともに、事後に紛争が生じて労働者の地位が不安定になることを防止する必要があるため、労働者に対して書面によって異議を申出ることが義務付けられました。

Q 7 2 労働者との合意によって、あらかじめ異議の申出を行う権利を放棄させることはできますか。

A 7 2 労働契約承継法の規定に基づく異議の申出は、分割会社からの通知が到達した後において、労働者が判断して行うものであることから、異議の申出を行う権利を事前に放棄させることはできません。

Q 7 3 分割会社からの通知がされなければ、労働者は異議の申出を行うことができないのですか。

A 7 3 分割会社からの通知がなされなかった場合であっても、例えば、本店に備え置かれた分割契約等の記載や、労働組合等からの正確な情報に基づき、労働者が適法に異議の申出を行うことが可能です。

Q 7 4 労働契約承継法第 4 条第 1 項の異議の申出の書面には、当該労働者が承継される事業に主として従事する労働者である旨の記載を求めない理由は何ですか。

A 7 4 この場合、いわゆる主従の判断に関しては、労使で認識が一致していることから、あえて記載する必要がないためです。

すなわち、労働者側から見ると、労働契約承継法第 4 条第 1 項の異議の申出を行う場合、労働者は自分が承継される事業に主として従事する労働者であると認識していることは明らかです。

また、使用者側から見ると、分割契約等に労働契約の承継についての記載のない労働者に対して労働契約承継法第 2 条第 1 項の通知をしている以上、分割会社は、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であることを承知の上で承継される事業には従事させない（従来主として従事してきた業務から切り離す）こととしているのは明白です。このため、当該異議申出の書面には、いわゆる主従判断の記載は不要とされました。

Q 7 5 労働契約承継法第 5 条第 1 項の異議の申出の書面には、当該労働者が承継される事業に従として従事する（主として従事しない）労働者に該当する旨の記載を求めている理由は何ですか。

A 7 5 労働者が労働契約承継法第 5 条第 1 項の異議の申出を行う場合は、第 4 条第 1 項の異議の申出の場合と異なり、いわゆる主従判断について労使で一致している場合と一致していない場合双方が起こり得るためです。

すなわち、分割会社が当該労働者を「主として従事する労働者」（労働契約承継法第 2 条第 1 項第 1 号）と判断した場合であって、当該労働者が自らを「従として従事する労働者」と考えていた場合、双方の認識が食い違ってしまう事態が予想されます。

主従判断が労使双方で食い違っていた場合、まずその見解の相違の解消が急務であり、労働者自身が、自らが労働契約承継法第 2 条第 1 項第 2 号の労働者に該当していると考えている旨を明記することが適当ですので、当該記載を求めています。

Q 7 6 分割会社は、労働者に対して異議の申出を行う理由の記載を求めることはできますか。

A 7 6 分割会社は、労働者が任意に対応することを期待して、労働者に異議の申出を行う理由等の記載を求めることは可能ですが、当該理由等の記載の有無は、労働契約承継法の規定に基づく異議の申出の効力に何ら影響を与えるものではありません。

Q 7 7 異議の申出を郵便で行う場合、いつまでに分割会社に発送すればよいですか。

A 7 7 労働契約承継法の規定に基づく異議の申出を郵便等により行う場合は、民法第 97 条第 1 項の規定により、相手方に到達した時よりその効力が生ずるので、労働契約承継法第 2 条第 1 項の規定に基づく労働者への通知の際に、分割会社から示された期限日までに当該分割会社に到達する必要があります。

したがって、労働者は、労働契約承継法の規定に基づく異議の申出を行う書面を発送するに際して、その書面が期限日までに分割会社に到達するように、十分留意する必要があります。

Q 7 8 労働者は異議の申出を電子メールで行うことはできますか。

A 7 8 労働契約承継法第 2 条の規定に基づく労働者等への通知と同様に、労働契約承継法の規定に基づく異議の申出も書面によることとされているため、電子メール、ホームページやフロッピーディスク等電子媒体を使用する方法によることはできません。

また、労働契約承継法の規定に基づく異議の申出には、異議の申出を行う労働者の署名等が要件とされていないため、ファクシミリにより相手方の支配圏内にあるファックス機器に備えられた用紙に印字する方法によることは認められません。(相手方のファックス機器の不調に伴う危険負担は、当該労働者が負います。)

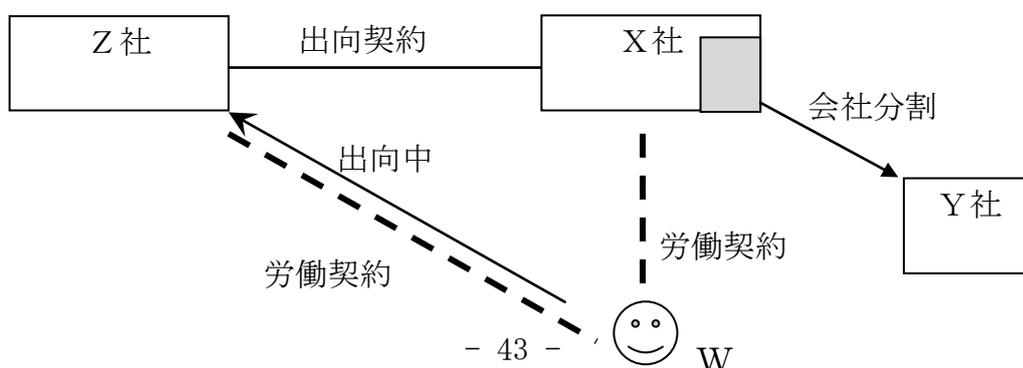
Q 7 9 分割会社から通知を適法に受けなかったため、労働契約承継法第 5 条第 1 項の異議の申出をすることができなかつた場合、労働者はどのような対応をすることが考えられますか。

A 7 9 労働者は、会社の分割前であれば分割会社との間の協議等によって、会社の分割後においても、分割会社に対してその雇用する労働者たる地位の保全又は確認を求めることができ、また、承継会社等に対してその雇用する労働者でないことの確認を求めることができます。

## 第 10 章 その他（出向の場合）

Q 8 0 分割会社（X 社）が会社分割により、ある事業部門を分割して別会社（Y 社）とする場合、X 社から他社（Z 社）へ在籍出向中の労働者（W）は、労働契約承継法上どのように扱われますか。

A 8 0



①WはZ社で勤務していますが、会社分割によってY社に承継させることはできますか。

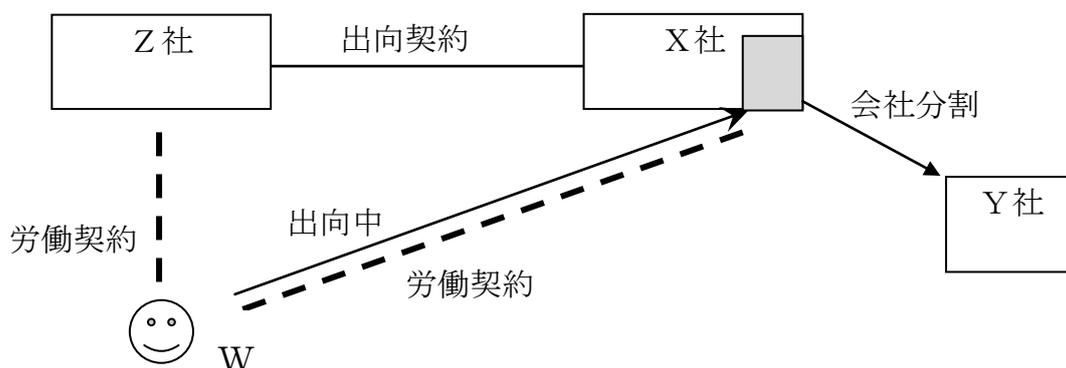
→転籍と異なり出向の場合、労働者は出向元の企業に籍を置いたまま、出向先の業務に従事します。したがって、WとX社の労働契約は存続しているため当該労働契約がX社において分割される事業に関する権利義務に含まれるものであれば、分割契約等に記載することによって、Y社に承継させることができます。

②Wに対して労働契約承継法の手続きは必要ですか。またWについて、労働者の主従判断はどのようにするのですか。

→WはX社が雇用している労働者ですので、労働契約承継法の手続きが必要です。分割契約書等作成時点でZ社に在籍出向しているWの主従判断については、在籍出向期間中におけるWの本籍がいずれの部局に置かれているのか、当該在籍出向期間終了後、Wがいずれの部局に戻る予定であったか等の諸事情を総合勘案して判断することになります。

Q 8 1 分割会社（X社）が会社分割により、ある事業部門を分割して別会社（Y社）とする場合、他社（Z社）からX社へ在籍出向中の労働者（W）について、労働契約承継法による手続きが必要ですか。

A 8 1



①Wは他社から出向してX社で勤務していますが、会社分割によってY社に承継させることはできますか。

→Wの出向元会社であるZ社と、出向先会社であるX社の間には、Wに関して出向契約等が結ばれています。したがって、当該契約がX社において分割される事業に関する権利義務に含まれるものであれば、分割契約等に記載することによって、Y社に承継させることができます。

② X社はWに対して労働契約承継法上の手続きをとる必要がありますか。

→一般的には必要です。在籍出向の場合、一般的には「二重の契約関係」に立つ者であると考えられ、出向元における従業員としての地位を保ちながら、出向先との間において新たな労働契約を発生させて、出向先の従業員として勤務しています。したがって、一般的には在籍出向労働者であるWと分割会社X社の間にも労働契約が存在するため、WはX社の「雇用される労働者」に該当し、その者がX社により承継される事業に主として従事している場合には、X社は労働契約承継法第2条第1項の規定による通知を行う必要があります。

ただし、賃金の決定・支払のすべてが出向前と同様に元企業Z社で行われているような場合等、WとX社の間において労働契約が成立すると認められないような場合については、WはX社の「雇用する労働者」に該当しません。

※③もご参照ください。

③ WがX社の会社分割の承継対象となった場合、②に加えて必要な手続きはありますか。

→WはZ社からの出向者であるため、別途出向についてのWの同意が必要になります。出向に係る労働者の同意については、個別・具体的な同意でなくても労働協約、就業規則等に定めがあるなど包括的な同意で足りるとする裁判例もありますが、そのような場合の条件として、「密接な関連会社間の日常的な出向であって、出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが出向規定等で労働者の利益に配慮して整備され、当該職場で労働者が通常の人事異動の手段として受容しているものであることを要する」という学説が有力になっています。

労働協約、就業規則等に出向に係る定めがある場合であっても、出向先の変更は労務提供の相手方の変更であり、出向先からさらに勤務先を異にして出向を命じる場合には、分割会社は当該労働者から同意を得る等、慎重な手続きが必要です。

なお、労働協約、就業規則等に出向に係る規定の定めがない場合には、分割契約等に記載するだけでは足りず、当該労働者本人の同意を得ることが必要です。

④WはX社において分割対象の事業に主として従事していましたが、当該会社分割で、Wに係る労働契約はY社に承継されないこととなりました。WはX社に対して、労働契約承継法第4条に規定する異議の申出をすることはできますか。

→Wが労働契約承継法におけるX社の「雇用される労働者」に該当する場合、Wに対しても労働契約承継法が適用されます（②参照）。したがって、上記のケースにおいて、WはX社に対して労働契約承継法第4条第1項に基づき異議の申出をすることができます。