

NTLO REVIEW 第27回  
～労働契約承継法施行規則・指針の改正～

労働契約承継法施行規則（承継法施行規則）および同法8条に基づく指針（指針）が改正され、今年9月1日から施行されました。労働契約承継法（承継法）の考え方を整理したうえで、主な改正のポイントをご紹介します。

### 1. 承継法の基本的考え方

会社分割（吸収分割または新設分割）を行おうとする会社（分割会社）は、分割の対象となる事業（対象事業）を決定する際に、従業員との雇用契約についても、対象事業を承継させようとしている会社（承継会社）に承継させるかを決定することができます（会社法758条2号、763条1項5号）。

しかし、この原則を貫けば、分割会社の決定で、「対象事業に従事している従業員の労働契約が承継されない」、あるいは「対象事業に従事していない従業員の労働契約が承継される」といった事態が生じます。その結果、従業員が予期せぬ就業環境の変更という不利益を受けるおそれがあります。承継法は、このような不利益を回避するために、分割会社に一定の範囲の従業員に対し通知義務を課すことで、従業員に自らの雇用契約の承継の有無に異議を申し出る機会を保障し、従業員の保護を図っています（承継法4条、5条）。

#### 【承継法による従業員保護の枠組み】

通知を受ける従業員の種類	異議の内容	異議の効果
(a)対象事業に主として従事しているのに、労働契約が承継されないこととされた従業員	「新しい会社（承継会社）で働けないのはおかしい」	承継会社に雇用契約が承継される
(b)対象事業に主として従事していないのに、労働契約が承継されることとされた従業員	「元の会社（分割会社）で働けないのはおかしい」	承継されず、分割会社で雇用契約が継続

### 2. 改正のポイント

#### (1) 通知すべき事項の追加（承継法施行規則1条2号）

分割会社は、従業員に適切に異議申し出の機会を与えるために、①「対象事業に主として従事している従業員」および②「主として従事していないのに承継されることとされた従業員」に対し、「対象事業の概要」、「その従業員の労働契約が承継会社に承継されるか否か」、「異議の申し出期間」などの事項を通知することとされています。今回の改正では、通知事項に以下の内容が追加されました。

**「労働契約を承継する旨定めた従業員については、会社分割後、労働契約は分割会社から承継会社に包括的に承継されるため、労働条件はそのまま維持されること」**

これは、労働契約が承継される従業員がどのように保護されるかを明確に示すべきとの考えに基づくものです。

#### (2) 個別協議の対象者の追加（「指針」第2.4.(1)イ）

上記の通知を行う前に、分割会社は、「労働者と協議をする」こととされています（商法等の一部を改正する法律5条）。この個別協議では、「承継するとした場合または承継しないとした場合に、当該従業員が従事す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」などが協議されることが予定されています。従来の指針は、「対象事業に従事している従業員」を個別協議の対象者と定めていました。今回の指針の改正により、対象者に「対象事業に従事していないのに労働契約が承継されることとされた従業員」が加わりました。個別協議の必要性としては、対象事業に従事している従業員と変わらないとの判断によるものです。

#### (3) 「転籍合意」の取り扱い（「指針」第2.2.(5)イ）

従来、分割会社は、「労働契約を承継しない」と定めた従業員と個別に転籍を合意することで、承継会社との間で雇用関係を生じさせることができました。このため、分割会社は、運用によっては、労働条件を従業員に不利益に変更したうえで転籍させることが可能でした。これを防止するため、指針では以下の点が明確にされました。

- ① 転籍合意を行う場合でも、「通知」や「個別協議」の手続きは省略できない
  - ② 分割会社は転籍合意を行う従業員に、「労働契約を承継しないことに異議申出ができること」を説明すべき
  - ③ 異議申出があった場合、従来の雇用条件に反する転籍合意の内容は無効となる
- 以上