

5 1 リストラ、合併・事業譲渡、倒産等

1 リストラ（希望退職など）

リストラは、本来企業再構築の意であるが、その一部である人員削減をさして使われることが多い。雇用調整の最終手段である整理解雇の前段の措置として、まとまった希望退職の募集や個別の退職勧奨などが行われ、通常の退職条件よりも有利な条件を設定し、労働者の自主退職を促す場合も多い。

希望退職に係る優遇措置は、退職金の上乗せが中心で内容は様々であるが、タイプとしては、本来の退職金を割増するもの、一定額の加算金を加えるもの、両者をミックスしたものなどがある。

希望退職に応じるかどうかは、あくまでも労働者の自由な意思に委ねられている。使用者側が特定の個人に希望退職を申し出るよう強制したり、申し出ることなく残留した場合には不利益に扱うというように脅したりすれば、退職そのものの効力が否定されることにもなりかねない。

希望退職募集制度の法的性質については、労働者からの応募に対し、使用者の承諾要件の明示がない場合と、明示がある場合とは異なる。使用者の承諾要件が明示されていない場合は、労働者の意思表示が使用者に到達すれば当然に合意解約が成立する。これに対して、使用者の承諾要件が明示されている場合には、募集が「合意解約の申込みの誘引」とみなされ、労働者の意思表示に対する使用者の承諾によって合意解約が成立し、承諾要件を課すことが公序良俗に反するとはいえないとされている【大和銀行事件 大阪地判 平12.5.12】。

希望退職が予定人員に達しなかった場合には指名解雇が行われることがあるが、指名解雇に異議があり争う場合は、整理解雇としての合理性が争われることとなる。

[整理解雇については、「No.48」参照]

2 合併・事業譲渡（営業譲渡）【※】・会社分割と労働契約

【※】ここでの「事業（営業）」とは、一般的に使われる販売の業務等のことではなく、「一定の目的のために組織され、有機的の一体として組織される財産」のことを意味する。なお、営業譲渡などの用語は元々商法上のものであり、平成17年の会社法制定以後は会社組織については営業を事業と読み替えて使用されている（会社組織を採らない商人については営業譲渡、会社については事業譲渡等と使う）。

（1）合併【会社法第2条第27号・第28号】

合併においては、吸収合併・新設合併を問わず、一切の権利義務が合併会社に包括的に承継されるので、原則として労働契約もそのまま履行を求める権利がある。現実には両者の労働条件の調整のために何らかの部分で不利益変更への合意が求められる場合もあると考えられる。

（2）事業譲渡（営業譲渡）【会社法第467条以下】

事業譲渡において、譲渡元会社の財産が譲渡先会社に承継されるかどうかは原則として当事者間の契約によって決まる。そのため、譲渡元会社と雇用労働者との間に存在していた法律関係も原則として事業譲渡の契約内容によって左右されることになる。

事業譲渡における雇用の承継も同じであり、譲渡される事業に従事してきた労働者の労働契約が譲受会社に承継されるか否かは、譲渡会社、譲受会社、労働者の三者の合意によって決まるとというのが通説である。

裁判例としては、労働者を承継から排除することが不当労働行為や公序良俗違反に該当する場合、事業譲渡の合意のうち、特定労働者を排除する部分のみが労働組合法第7条や民法第90条に反し無効となり、排除された労働者も含め譲渡先に承継される合意があったと解釈した例がある【青山会事件 東京高判 平14.2.27】。

また、事業を包括的に承継した者がなんら労働条件の変更なく従業員を事実上継続して雇用していたことから、労働契約の承継について黙示の合意があったと解釈した裁判例がある【Aラーメン事件 仙台高判 平20.7.25】。

なお、「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」が新たに策定されている。

同指針は、事業譲渡・合併時における労働者保護のために会社等が留意すべき事項を規定している。

☆事業譲渡等指針のポイント

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000135997.pdf>

「事業譲渡を行う際に、譲渡会社等との間で締結している労働契約を譲受会社等に承継させる場合には、承継予定労働者から承諾を得ることが必要」

(3) 会社分割

会社分割は、「事業に関して有する権利義務の全部または一部」を「部分的・包括承継」という概念によって承継させるものである。

分割には、「新設分割」と「吸収分割」の2種類がある。

新設分割【**会社法第2条第30号、第762条以下**】は、分割を行おうとする会社の事業に関して有する権利義務の全部または一部を新設される会社に承継させるものである。これは、分割を行おうとする会社が分割計画書に承継させる権利・義務（労働契約を含む）等の法定事項を記載し、株主総会の特別決議による承継によって行われる。

吸収分割【**会社法第2条第29号、第757条以下**】は、分割を行おうとする会社が、その事業に関して有する権利義務の全部または一部を分割後、他の会社に承継させるものである。これは、分割を行おうとする会社が、承継会社との間で承継する権利・義務（労働契約を含む）を記載した分割契約書を作成し、両会社の株主総会の特別決議による承継によって行われる。

[部分的・包括承継]

分割計画書または分割契約書で対象とされた権利義務関係は、設立会社または承継会社に「部分的包括承継（＝対象とされた部分は全部承継）」される。また、対象となる労働契約も分割計画書等に記載しなければならないため、個々の労働者が対象者となるか否かは分割計画書等の記載によって定まるものであり、設立会社あるいは承継会社の社員になるか否かについては、民法第625条第1項にある個別的同意権は与えられないことになる。

しかし、「**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）**」は、この考え方を基本として、労働者の職場の変動ができるだけ起きないように、一定の労働者には異議申立権を与え、権利を行使したときは、分割会社に残留したり、設立会社等に移転されるという法的効果を与えている。それらの考え方は次の通りである。

ア「分割により承継される営業に主として従事する労働者」の労働契約が承継される場合は、当該労働者の同意は要しない（「主として」とは、基本的に分割計画書等作成時点において承継される営業に専ら従事していること）。

イ「分割により承継される営業に主として従事する労働者」の労働契約が分割計画書などに記入されなかった場合（承継されない場合）は、当該労働者は異議を申し出ることができる。異議を申し出た時は、その労働契約は分割により承継される。

ウ「分割により承継される営業に従として従事する労働者」の労働契約が分割計画書などに記入された場合（承継される場合）は、当該労働者は異議を申し出ることができる。異議を申し出た時は、その労働契約は分割によって承継されない（労働者は、分割会社に残留することができる）。

なお、会社法等の法整備や裁判例の蓄積等の状況を踏まえて、【**労働契約承継法施行規則**】及び【**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**】が策定されている。

(指針のポイント)

- ・個別協議の対象者となる労働者を追加。
- ・個別協議の際「分割会社・承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項」も説明が必要。
- ・転籍合意について、転籍合意により労働者を承継会社等に転籍させる場合であっても、法の手続きは省略できない。労働者への書面通知事項が追加。

☆ 「[労働契約承継法施行規則・指針の改正ポイント](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku_jouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000135996.pdf)」については、厚生労働省ホームページ参照
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku_jouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000135996.pdf

3 倒産

「倒産」は法律で定義された言葉ではないが、破産法や会社更生法など法律上の手続きを用いた「法律上の倒産」と、債権者や倒産会社、利害関係者間での話し合いによる合意に基づく「事実上の倒産（任意整理・私的整理・内整理）」がある。

(1) 事実上の倒産

裁判所を通さず、債権者、倒産会社、利害関係者間での話し合いによる合意に基づく任意整理（私的整理・内整理）を行うもの。

「事実上の倒産」では、民法など関係法規の適用を受けながら、関係者の話し合いによって債権整理等が行われ、労働債権の確保や他の債権者に対する貸金の先取特権の主張などの具体的な行動がポイントになる。労働者個人での対応は難しいこと場合もあり、労働組合を結成するなど統一した対応することや弁護士等専門家に相談することも考えられる。

(2) 法律上の倒産

法に基づき、手続きを進めながら会社を立て直していく「再建型」（会社更生、民事再生）と財産を処分して会社を消滅させる「清算型」（破産、特別清算）がある。

ア 会社更生

更生手続き開始前 6 か月間の貸金及び開始後の貸金は共益債権となり、その全額について更生手続きに拘束されずに随時弁済を受けることができる。更生手続き開始より 6 か月以上前の貸金は優先的更生債権とされ、更生計画において一般の更生債権より有利な取扱いを受ける【**会社更生法第 130 条**】。また、更生計画認可決定前の退職金は、退職前 6 か月の貸金に相当する額と退職金額の 3 分の 1 に相当する額とのどちらか多い額を限度として共益債権とされている【**会社更生法第 130 条第 2 項**】。

イ 民事再生

民事再生手続開始前に生じた一般貸金や退職金は、一般先取特権として一般優先債権とされ、再生手続によらず随時弁済される【**民事再生法第 122 条第 2 項**】。これに対し、民事再生手続開始後に生じた一般貸金や退職金は、再生債務者の業務に関する費用の請求権として共益債権となり、一般優先債権と同様に随時弁済される【**民事再生法第 121 条第 1 項・第 2 項**】。

ウ 破産

破産法では、労働債権のうち、(ア) 未払給料債権については破産手続開始前 3 か月間に生じたものを、(イ) 退職手当の請求権については原則として退職前 3 か月間の給料に相当する額を、それぞれ財団債権とすることとしている【**破産法第 149 条**】。これにより、労働債権を有する者は、財団債権とされる部分については、破産法手続開始後、管財人からの配当手続によらず弁済を受けることができる【**破産法第 151 条**】。また、給料債権が財団債権に該当しない場合であっても、その破産債権は優先的破産債権となり、同破産債権者がその破産債権の弁済を受けなければ生活の維持に困難が生じるおそれがあるときは、裁判所は最初の配当期日までの間、管財人の申立てまたは職権でその弁済を許可することができる【**破産法第 101 条第 1 項**】とされる。

エ 特別清算

労働債権は特別清算手続外の債権として扱われ、随時弁済を受けることができ、労働債権に基づく強制執行等も失効しない。

4 倒産への備え

(1) 倒産が予測される前兆に関する情報収集、事前準備

会社が倒産する場合には、次のような前兆がある場合がある。即ち、賃金・ボーナスの遅配・欠配、取引先への支払条件の変更、製品の値引きや売り急ぎ、社会保険料などの未払い、主力取引先銀行の変更等である。倒産が予測されるような状況になった場合は、会社の動向を注視するとともに、他の社員と相談しながら万一の事態に備えることが考えられる。

(2) 自分の権利に関することの把握

自分の賃金や退職金が計算できるようにしておくとともに、賃金明細書、就業規則、賃金規程、退職金規程（規程の他、中退共や特退金に加入していないか）、出勤台帳やタイムカードなど根拠となる資料を確認しておくことも重要である。

(3) 労働組合の活用

労働組合がある場合は、整理解雇、事業所閉鎖等の経営全体に関わる事項について事前協議約款や事前同意約款などの労働協約を締結しておくことも考えられる。

(4) 倒産に備えた会社との交渉

ア 倒産の前兆が見られたら、未払賃金・一時金・退職金などを確保するため、i) 未払賃金の優先的な支払いを使用者に約束させる、ii) 会社の資産の離散や持出しを防ぐことが重要である。

イ 労働組合がある場合は労働組合を通じて対応する、ない場合は労働組合を結成するなど、社員が組織的に行動しながら、使用者との話し合いを重ねていくことや、労働組合の上部団体、弁護士など専門家の知恵と力を借りることも考えられる。

ウ 倒産のような混乱した状況においては、使用者との話し合いの内容は可能な限り文書（「確認書」、「協定書」等）で確認する。

エ 将来の展望が見出せないときは、倒産が発生する前の段階で会社の売掛金債権などの譲渡を受け、早めに未払賃金や退職金、解雇予告手当などの支払いを受けるなど、少しでもよい退職条件の確保をめざすのも方法の一つである。

★ 使用者への確認対応など

(ア) 使用者に経理状況の説明会等の実施を求め、経営の実情や見通し、未払賃金の支払い目途などについて説明を求める。

(イ) 未払賃金等の労働債権があることを使用者に確認させるため、具体的な金額を書面に記載し、使用者の署名・押印を得る（退職金について規程がない場合は、これまでの前例に基づいて金額を決めるなど）。

《書面例》

労働債務確認書				
当社は下記の従業員に対して下記の労働債務があることを確認する。				
○年○月○日				
○○会社 代表取締役 氏 名 (印)				
氏 名	未払賃金額	諸手当額	退職金額	その他

※ 書面が複数にわたる場合は連続した文書であることを示すための割印が必要。

(ウ) 資産の散逸防止のために

a 倒産したときに会社の資産の離散や持出しを防ぐため、事前の段階から会社の経理内容（会計報告書、財務諸表など）を明らかにさせるとともに、資産内容を調査し、労働債権支払の裏付けを把握することが重要である。

※賃金などの労働債権の金額の裏付けとなる資料は散逸しないように管理する。

b 関係登記簿や従業員名簿の整理を求め、把握する。

c 賃金債権確保などのため、会社側と「債権譲渡契約書」を交わす。

※労働債権の担保として、使用者から売掛金債権の債権譲渡を受けておく。

d 現実に倒産になった場合に、改めて「〇月〇日に全額（または〇%を）支払う」との書面を取り交わす（場合によっては、解雇予告手当も含む）。また、把握した労働債権の支払い原資となり得る財産が散逸しないように管理する。

5 未払賃金の立替払制度

賃金の支払は使用者の責任であるが、倒産の場合には残された財産が乏しい場合が多く、実際に労働債権を回収できるとは限らない。そこで、労働者の救済を図るため、法律上の倒産または中小企業の事実上の倒産の場合に、賃金が支払われないままに退職した労働者を対象に国が『未払賃金の立替払制度』を実施している。

保護されるのは、「退職日前6か月の定期賃金と退職金」の8割で、退職日の年齢によって上限額がある（全額に足りない部分について、使用者に対する請求権は残っている）。

申請に当たっては、事業所を管轄する労働基準監督署が窓口となる。

☆「[未払賃金の立替払事業](https://www.johas.go.jp/tabid/417/Default.aspx)」については、独立行政法人労働者健康安全機構ホームページ参照。

<https://www.johas.go.jp/tabid/417/Default.aspx>