

# 労働契約承継法

## 1. 法律の目的と位置づけ

- 労働契約承継法(正式名称:会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律)は、会社分割制度の導入に伴い、労働契約が包括承継されることによる労働者の不利益を防ぐために制定された法律です。(平成 13(2001)年施行)
- 会社法の特例として、2 条通知・5 条協議・7 条措置・異議申出などの手続を定め、労働者保護を図っています。

## 2. 概要

条文	条名	概要(行政実務で押さえるべきポイント)
第 1 条	目的	会社分割に伴う労働契約の承継について、会社法の特例を定め、労働者保護を図ることを目的とする。
第 2 条	労働者等への通知	主従事労働者・契約上承継予定労働者・労働組合へ、承継内容・異議申出期限などを書面で通知する義務。通知期限日の規定も含む。
第 3 条	主従事労働者の承継	主として承継事業に従事する労働者で、分割契約に承継の定めがある場合は、自動的に承継会社へ移転する。
第 4 条	主従事労働者の異議申出	分割契約に承継の定めがない主従事労働者は、書面で異議申出が可能。異議申出があれば、契約は承継される。異議申出期限日の規定あり。
第 5 条	その他の労働者の承継	契約上承継予定とされる労働者は、承継に対して異議申出が可能。異議申出があれば、契約は承継されない。
第 6 条	労働協約の承継等	労働協約の承継方法を規定。承継部分の定め、労働組合との合意、組合員の契約承継に伴う労働協約の自動承継など。
第 7 条	労働者の理解と協力	分割会社は、労働者の理解と協力を得よう努める義務(努力義務)。厚労省令に基づく説明・協議が求められる。
第 8 条	指針	厚生労働大臣は、労働契約・労働協約の承継に関する必要な指針を定めることができる。
附則	施行期日等	法律の施行日や会社法改正に伴う施行関係を規定。

### (ポイント)

- 会社法に基づく会社分割のみが対象。
- 事業譲渡・合併には適用されないが、これらについては別途「事業譲渡等指針」で留意事項が示されています。
- 第 2 条～第 5 条が実務の中心(通知 → 協議 → 異議申出 → 承継の確定)。
- 主従事労働者(第 3・4 条)とその他の労働者(第 5 条)で異議申出の効果が逆になる点が重要。

- 労働協約(第6条)は自動承継の仕組みがあるため、労使関係の連続性が確保される。
- 第7条の説明義務は、実務では「7条措置」として労使協議の根拠となる。

### 3. 対象となる労働者

- 正社員・パート・嘱託など雇用形態を問わず全ての労働者が対象。
- 採用内定者も、裁判例上「始期付解約権留保付労働契約」が成立しているため記載可能。

### 4. 承継法の主要手続

#### (1) 7条措置(全労働者向けの協議)

- 会社分割は全労働者に影響するため、全事業場で過半数組合(または過半数代表者)と協議する義務。
- 協議事項の例:
  - ・ 分割の背景・理由
  - ・ 債務履行の見込み
  - ・ 主従事労働者の判断基準
  - ・ 労働協約の承継
  - ・ 労働関係上の問題の解決方法

#### (2) 5条協議(個別労働者との協議)

- 対象: ①承継される事業に従事する労働者 ②承継されないが、契約上承継予定とされる労働者
- 協議内容:
  - ・ 承継の有無
  - ・ 承継後の業務内容・勤務地・就業形態
  - ・ 主従事労働者の考え方
  - ・ 分割後の会社の概要

#### (3) 2条通知(労働者・労働組合への事前通知)

- 分割会社は、労働者・労働組合に対し、労働契約の承継内容を記載した通知を文書で交付する義務。
- 通知内容:
  - ・ 承継の対象か否か
  - ・ 債務履行の見込み
  - ・ 主従事労働者かどうかの別 など

#### (4) 異議申出制度

- 主従事労働者は、承継に異議を申し出る権利を持つ。
- 異議申出があれば、労働条件を維持したまま承継会社に労働契約が移転する(4条4項)。

- 異議申出は書面で行う必要がある。

## 5. 主従事労働者の判断基準

- 「事業」とは、有機的一体として機能する権利義務のまとまり。
- 判断基準：
  - ・ 従事時間
  - ・ 業務内容
  - ・ 役割
  - ・ 過去の勤務実態(恣意的な配置転換は無効)

## 6. 労働契約の承継内容

- 分割契約に記載された労働契約は、権利義務を含めて全て承継会社に移転。
- 承継されるものの例：
  - ・ 賃金・退職金・諸手当
  - ・ 福利厚生(権利義務化しているもの)
  - ・ 年休・退職金算定の勤続年数の通算

## 7. 福利厚生の扱い

- 権利義務化している福利厚生 → 承継される
- 恩恵的福利厚生 → 承継されない可能性あり → 代替措置等を協議する必要

## 8. 事業譲渡・合併との違い(参考)

- 事業譲渡:労働者本人の承諾が必要(民法 625 条)
- 合併:権利義務は包括承継されるため、特段の立法措置なし

## ◎まとめ

労働契約承継法は、会社分割に伴う労働契約の移転が労働者に不利益を与えないよう、「通知 → 協議 → 異議申出 → 承継」という一連の保護手続を義務づける法律です。特に、7条措置(全体協議)と5条協議(個別協議)の二段構えが特徴で、労働者の理解と協力を得ながら公正な承継を進めることが求められます。

※詳細については以下を参照してください。

厚生労働省「会社分割・事業譲渡・合併における労働者保護のための手続に関するQ&A」

(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000146978.pdf>)