

論文の内容の要旨

論文題目 『事業取得型買収と労働者保護法理—労働法の視点から見たEU・ドイツ，アメリカ，日本における事業譲渡法制の比較法的考察—』

氏 名 金 久 保 茂

第1章 問題の所在

合併や会社分割の場合，包括承継により労働契約も承継会社に移転することに争いはない。これに対して，事業譲渡の場合は，個別承継であるため，労働契約が自動的に譲受会社に移転するか（事業譲渡当事者間の合意により労働者の引き継ぎを排除できるか），また，仮に労働契約が承継されるとすればその際の労働条件について争いがある。

日本における事業譲渡は，特に企業の再建時にその有用性が発揮されるため，経営が悪化した事業について，事業譲渡の機会を捉えてリストラクチャリングを図る必要性が生ずる。しかし，一方で，譲受会社が労働契約を引き継がないとすると，譲渡会社の清算に伴い労働者が雇用を失う場合があり，労働者保護の観点から問題視されている。そこで，迅速・機動的なM&Aや事業再生の要請と労働者保護との調整が必要となる。

本研究は，この問題の回答のヒントを得るために，現在の日本の学説及び裁判例を概観した後，先進諸国の事業譲渡法制を比較・検討し，自説を展開するものである。海外では，事業譲渡の場面において，通常労働者保護規制（日本でいえば，解雇規制・労働条件変更規制）はどのように機能しているのだろうか，事業譲渡独自の労働者保護規制があるとすれば，どのような場面で労働者保護がなされ，その場合の経営の柔軟性はどのように図られているのだろうか。かかる問題意識の下で，本論文では，事業譲渡独自の保護規制があるEU・ドイツ法と，規制がないアメリカ法を取り上げて比較・検討し，その上で日本の事業譲渡法制について労働法の視点から検討を加えたものである。

第2章 日本における事業譲渡と労働契約に関する現状

第2章では、日本における学説と判例を整理・検討した。現在の判例・通説は、事業譲渡が個別承継（特定承継）であることから、労働契約の承継のためには事業譲渡当事者間での労働契約の承継に関する合意が必要であり、労働契約の引継ぎを排除できるとする。そして、譲受会社が雇用を引き継ぐ場合でも、新規採用の形式がとられれば、譲受会社の労働条件で雇用されるため、原則として労働条件不利益変更法理も回避可能としている。

第3章 ドイツにおける事業譲渡

1. M&Aの手法と事業譲渡の機能

まず、第1節では、事業取得型買収のストラクチャーとして、合併、分割および事業譲渡について概観し、事業譲渡の機能について検討した。事業譲渡は、日本と同様、移転される資産および負債を自由に選択できること等から、再建時、さらには倒産手続においても利用されている。

2. 解雇規制と労働条件変更法理

第2節では、事業譲渡が生ずる以前の、通常の場合における労働者保護規制（経済的理由による解雇の規制と労働条件変更規制）を検討した。ドイツでは、解雇制限法などにより解雇の理由および手続の規制がある。

しかも、労働条件変更手段については、労働者の同意がない場合、変更解約告知制度があるものの、厳格な要件の下でのみ許容され、統一的労働条件の変更手段としても実際的でないと考えられている。他方で、集团的労使関係については、日本の就業規則の不利益変更法理のように個々の企業の実情に合わせた柔軟な労働条件変更手段が用意されていないという問題点が指摘できた。

3. 事業譲渡における労働者保護規制

第3節では、EU・ドイツの事業譲渡の際の労働者保護規制を概観し、その要件・適用範囲について検討した。

EUの企業移転指令およびドイツ民法典 613 a 条は、事業譲渡の場面で労働契約が自動的に承継される旨を定めている。そして、ドイツ民法典 613 a 条は、事業譲渡を理由とする解雇を禁止しているが、別の理由による解雇が許容され、事業移転それ自体を理由としなければ、通常解雇制限法の要件の下で解雇が許容される。そのため、特に企業の再建の場面では別の理由による解雇とされ、解雇が許容されている。

次に、企業移転指令および民法典 613 a 条における要件論について論じた。企業移転指令および民法典 613 a 条は、企業の経済的統一性が同一性を保持して移転される場合に適用される。企業所有者や経営者の変更は問わず、その適用範囲は非常に広範となっている。しかも、その適用の予測可能性が担保されていないという批判がある。そこで、ドイツでは、統一的な労働条件変更手段がないこともあり、解雇規制の緩和によって経営の柔軟性

と労働者保護とのバランスを図っていることを確認した。

4. ドイツ倒産法における事業譲渡と平常時規制の変化

第4節では、倒産手続における平時の規制との差異について検討した。ドイツでは、倒産手続においても民法典613a条が原則的に適用される。しかし、倒産の場面における民法典613a条の適用が、譲受企業に買い受けを控えさせることにより、かえって労働者保護とならないという問題があるため、倒産法上、労働法規制を緩和するための諸規定が定められていることが確認できた。

第4章 アメリカの事業譲渡

1. M&Aの手法と事業譲渡の機能

第1節では、アメリカの事業取得型買収のストラクチャーとして、合併および資産（事業）譲渡について概観し、事業譲渡の機能について論じた。アメリカでは、ドイツや日本のように会社分割が制度化されていないため、平時に会社分割と同様の取引を実現する目的や、また、倒産手続においても事業譲渡が利用されている。

2. 解雇規制と労働条件変更規制

第2節では、アメリカの解雇規制と労働条件変更規制について検討した。すなわち、アメリカの個別的労働関係は、随意的雇用原則が妥当しており、労働条件変更も解雇を通じて可能である。一方、集团的労使関係については、排他的交渉代表制が採用され、交渉代表組合が選出されると、使用者は、当該組合とのみ団体交渉義務を負い、労働条件変更についても一定の制限が課せられる。

3. 事業譲渡における労働者保護規制

第3節では、集团的労使関係を中心としたアメリカの労働者保護制度が、事業譲渡によってどのような影響を受けるかを検討した。譲受会社は、譲渡会社の労働者を雇用する義務を負わないが、集团的労使関係に関する承継者法理と分身法理が形成され、労働者保護が図られている。

すなわち、承継者法理は、譲渡会社における組合が譲受会社に対して組合の承認および交渉を求めることや不当労働行為の責任の承継を可能とする。この承継者法理の基本的要件は、新旧企業（事業）の実質的継続性であり、労働者の過半数の雇用が重視されている。

一方、分身法理は、企業所有者が単に会社形式を変更することによって全国労働関係法等の下での義務潜脱を防止するために形成されてきた法理であり、譲受会社が、譲渡会社において締結された協約を含め、旧使用者の義務を引き継ぐ。そして、分身法理の適用に際しては、新旧企業の実質的同一性と、使用者の不法な動機・目的が相関的に考慮されている。

但し、以上の規制も、譲受会社自らの意思で労働者の過半数を雇用したり、不当労働行為等がない限り、原則として譲受会社は責任を負わない。その意味で、アメリカの事業譲

渡法制は、使用者側の大きな柔軟性と予測可能性が確保されていることが指摘できた。

4. 連邦倒産法における事業譲渡と平常時規制の変化

第4節では、平時の労働者保護法理が倒産時においてどのような変容を受けるかについて検討した。近時の判例の多くは、裁判所の許可により負担のない財産の譲渡を認める連邦倒産法 363 条を承継者法理に優先させ、不当労働行為の承継責任について免責を認めている。

第5章 日本の事業譲渡と労働契約に関する考察と私見

以上のEU・ドイツ法およびアメリカ法の状況を踏まえた上で、第5章では、日本法について検討した。まず、日本では、所有者および経営者の異なる別会社に事業譲渡がなされた場合、譲渡契約当事者間の合意により雇用契約が排除されると、労働者が譲受会社に対して雇用責任を追及することが困難となる（法人格否認の法理も適用されない）。この点、EU・ドイツでは、この場面での労働者保護が法定されているのとは大きく異なる。

一方、日本の集团的労使関係については、不当労働行為制度があり、新旧企業間に事業自体の実質的同一性がある場合、労働委員会の命令により労働者保護（原職復帰命令など）が認められており、アメリカにおいて事業自体の実質的同一性がある場合に承継者責任（組合の承認・交渉義務など）が認められていたのと同じ判断枠組みであることが確認できた。

そこで、あらためて個別的雇用関係について、経営主体が交替し、事業自体の実質的同一性がある事業譲渡の場合の労働者保護について検討を加えた。この点、契約自由の原則から、事業譲渡当事者間の意思を問題とせざるを得ず、事業譲渡当事者が雇用契約の不承継特約を定めていた場合は、意思に反して労働契約を承継させることは難しい。

これに対しては、解雇法理の潜脱であるとして不承継特約を制限すべきとの見解がある。確かに解雇と類似した状況となるが、倒産・再建時の経営悪化の状況による迅速な事業譲渡の必要性や事業譲渡において移転の対象を選別できるという経済的必要性を考慮すると、原則として不承継特約は有効と解さざるを得ない。そこで、株式譲渡や合併・分割と類似した、平時の例外的な場合に限って、解雇の脱法と評価して雇用責任を譲受会社に追及可能であるとの解釈論を展開した。

その上で、最後に立法の要否について検討した。所有・経営が交替する事業譲渡において雇用契約の不承継特約がある場合、ごく例外的な場面に限り労働者保護がなされるべきこと、EU・ドイツでは労働契約承継立法の要件・効果・脱法等をめぐり多くの紛争が生じていること等から、むしろ規制を置かず、解雇の脱法と評価すべき場面を個別に解釈論で対応する方がベターであるとの結論に至った。

以上