

組織再編に伴う労働関係に関する制度等 の現状について

1 事業性融資推進法の概要

2 組織再編に関する法整備と労働関係の調整に関する検討経緯

3 事業譲渡等指針の概要

4 企業価値担保制度の概要

5 金融審WG報告書について

事業性融資推進法の成立

- 有形資産に乏しいスタートアップ等が、不動産担保や経営者保証によらず、事業の実態や将来性に着目した融資を受けやすくなるよう、「企業価値担保権（※）」を創設するもの
※ 労働契約上の使用者の地位を含む事業全体を担保とする制度（概要は8頁以下）
- 令和6年6月14日公布
施行日は「公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日」
※ 令和8年春頃を予定

事業性融資推進法 附帯決議(衆・参)(抄)

- 「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」（※）については、政府において、専門的な検討の場を設け、新たな企業価値担保権の創設を踏まえて必要な見直し等を行うこと。
※ 事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者及び使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡及び合併の円滑な実施及び労働者の保護に資するよう、会社等が留意すべき事項について定めたもの（概要は7頁のとおり）
- 加えて、合併・事業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題については、その実態把握を行うとともに、速やかに検討を進め、結論を得た後、必要に応じて立法上の措置を講ずること。

1 事業性融資推進法の概要

2 組織再編に関する法整備と労働関係の調整に関する検討経緯

3 事業譲渡等指針の概要

4 企業価値担保制度の概要

5 金融審WG報告書について

時期(施行日)	内容	※赤字＝過去の研究会・検討会（計４回） ※太字・下線部＝労働関係法令の施行等
H 9. 6	・ 純粹持株会社の解禁（独占禁止法）	
H 9. 10	・ 合併手続の簡素化（商法）	
H11. 7～8	・ 産業活力再生特別措置法案に対する附帯決議（衆議院商工委員会、参議院経済・産業委員会）①	
H11. 10	・ 株式交換・株式移転制度の導入（商法） ・ 営業譲渡・分社化の手続に関する商法の特例の導入（産業活力再生特別措置法）	
H11. 12	・ 民事再生法案に対する附帯決議（衆議院法務委員会、参議院法務委員会）②	
<u>～H12. 2</u>	◆ <u>企業組織変更に係る労働関係法制等研究会（座長 菅野和夫教授）①</u> ①②が契機。学識経験者で構成。提言を受け、労働契約承継法案を提出。	
H12. 5	・ 労働契約承継法案に対する附帯決議（衆議院労働委員会、参議院労働・社会政策委員会）③	
<u>H13. 2</u> <u>～H14. 8</u>	◆ <u>企業組織の再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会（座長 西村健一郎教授）③</u> ③が契機。学識経験者で構成。組織再編に当たって企業が措置、配慮すべき事項等に関する指針の策定を提言。	
<u>H13. 4</u>	・ 会社分割制度・簡易な営業全部の譲受け制度の導入（商法） ◆ <u>労働契約承継法・同法施行規則の施行、同法指針の適用</u>	
H14. 11～12	・ 会社更生法案に対する附帯決議（衆議院法務委員会、参議院法務委員会）④	
<u>H15. 4</u>	・ 三角合併制度の導入（産業活力再生特別措置法） ・ 事業再生（営業譲渡等）支援制度の導入（株式会社産業再生機構法） ◆ <u>各都道府県労働局長あて厚生労働省大臣官房地方課長・政策統括官通知</u> <u>③④が契機。営業譲渡等に伴う労働契約の承継等に関する相談等への対応に当たって留意すべき事項を通知。</u>	

時期(施行日)	内容
H18. 5	・ 簡易組織再編要件の緩和、略式組織再編制度・略式事業譲渡制度の導入（会社法）
H19. 5	・ 吸収合併等における対価の柔軟化（会社法）
H26. 1	・ 事業再編円滑化のための税制優遇・金融支援措置の導入（産業競争力強化法）
H26. 6	・ 規制改革実施計画 農協の分割・再編等を可能とするための必要な法律上の措置を講じる。
<u>H26. 12</u> <u>～H27. 11</u>	◆ <u>組織の変動に伴う労働関係に関する研究会（座長 荒木尚志教授）◎</u> ⑥から10年余りが経過し、会社法その他の法整備も進められ、裁判例も蓄積されてきたこと、農協等についても分割法制を導入することが検討されたことが契機。学識経験者・実務家で構成。主に会社分割と事業譲渡に焦点を当て、過去10年余りの状況の変化に留意しつつ、今後の方向性について議論。
H27. 5	・ 詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定の導入（会社法）
<u>H28. 1</u> <u>～H28. 4</u>	◆ <u>組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会（座長 鎌田耕一教授）⑩</u> 学識経験者・労使関係者で構成。◎の報告書を踏まえ、実効ある政策を実施するための必要な対応方策を議論。
<u>H28. 4</u>	◆ <u>改正労働契約承継法施行規則の施行、改正指針の適用</u>
<u>H28. 9</u>	◆ <u>事業譲渡等指針の適用</u>
R 3. 3	・ 株式交付制度の導入（会社法）
R 6. 5～6	・ 事業性融資推進法案に対する附帯決議（衆議院財務金融委員会、参議院財政金融委員会）
R 8 春頃	・ 企業価値担保制度の導入（事業性融資推進法）（予定）

◎⑩での議論を踏まえて改正・策定

- 1 事業性融資推進法の概要
- 2 組織再編に関する法整備と労働関係の調整に関する検討経緯
- 3 事業譲渡等指針の概要
- 4 企業価値担保制度の概要
- 5 金融審WG報告書について

事業譲渡に当たって留意すべき事項について

- 事業譲渡に当たっては、労働者の承諾の実質性を担保し、労働者と使用者との間での納得性を高めるために、「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」(平成28年厚生労働省告示第318号)において、次のことに留意すべきことを提示。

手続の流れ・概要

労働組合等との事前協議

譲渡会社等は、労働者の理解と協力を得るために、労働者の過半数で組織する労働組合等と事前に協議するよう努めることが適当。



承継予定労働者との事前協議

事業譲渡を行う際に、譲渡会社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民法の規定により承継予定労働者から承諾を得る必要がある。このため承諾に向けた事前の協議を行うことが適当。



労働契約の承継についての承継予定労働者の承諾



事業譲渡の効力発生・労働契約の承継

ポイント

労働組合法上の団体交渉

- ・譲渡会社等は、左記協議が行われていることをもって、労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申し入れを拒否することができないこと
- ・団体交渉に応ずべき使用者の判断に当たっては、雇用主以外の事業主であっても使用者に該当する場合があること

解雇に関する留意事項

- ・承継予定労働者が労働契約の承継に同意しなかったこと、労働者が従事していた事業が譲渡されたことのみを理由とする解雇等は認められないこと

その他の留意事項

- ・承継予定労働者の選定を行うに際し、譲渡会社等又は譲受会社等は、労働組合員に対する不利益な取扱い等の不当労働行為など、法律に違反する取扱いを行ってはいけないこと

合併に当たって留意すべき事項について

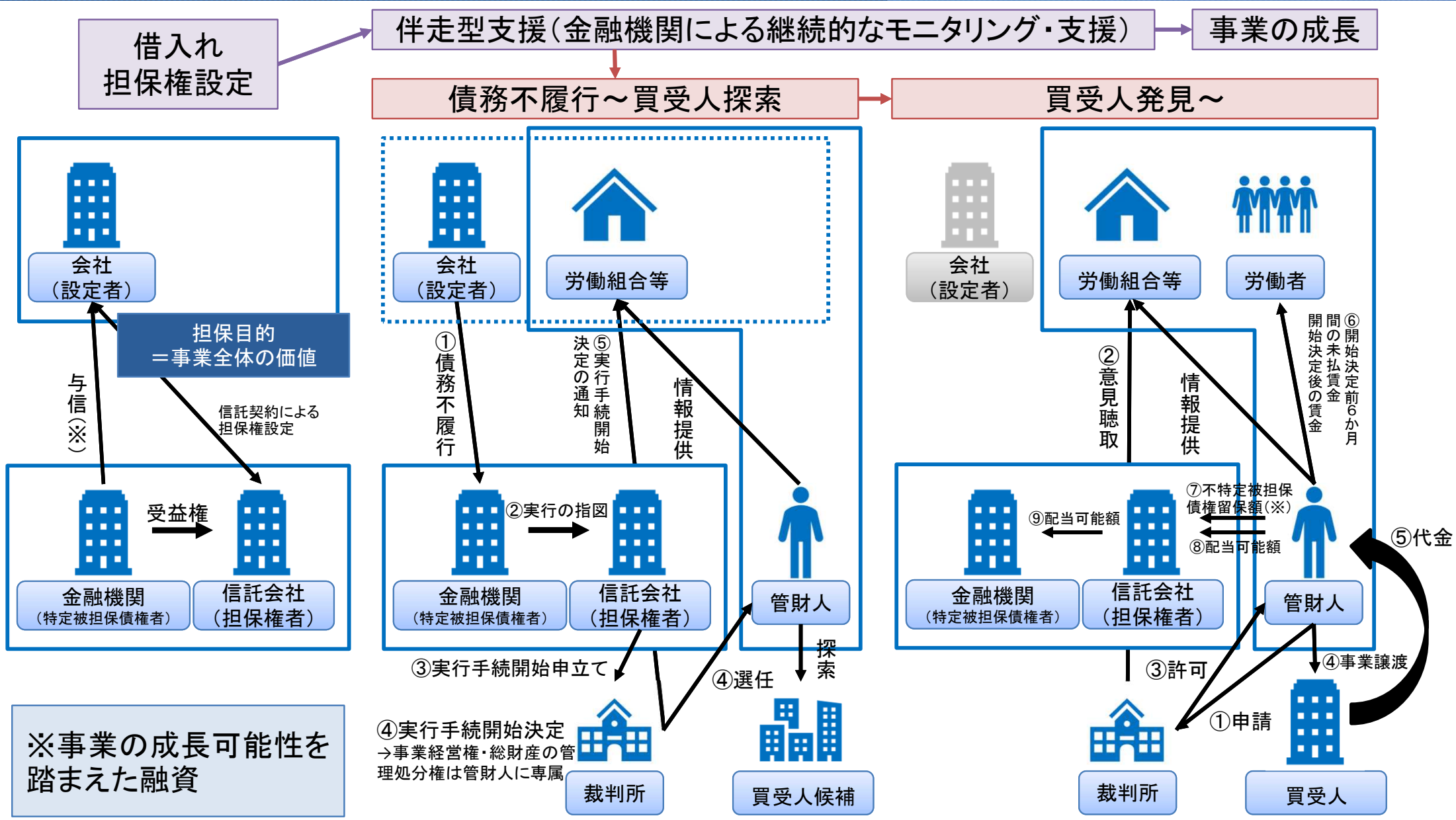
- 合併に当たっては、同指針において、合併により消滅する会社等との間で締結している労働契約は、存続会社又は設立会社等に包括的に承継されることから、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま承継すべきことを留意することを提示。

- 1 事業性融資推進法の概要
- 2 組織再編に関する法整備と労働関係の調整に関する検討経緯
- 3 事業譲渡等指針の概要
- 4 企業価値担保制度の概要
- 5 金融審WG報告書について

企業価値担保制度のイメージ

事業性融資推進法等を基に、労働行政に関係する部分について厚生労働省で作成

※事業譲渡により換価する場合（原則）



※事業の成長可能性を踏まえた融資

※会社の破産手続で開始決定前6か月より前の未払賃金に配当可

- 1 事業性融資推進法の概要
- 2 組織再編に関する法整備と労働関係の調整に関する検討経緯
- 3 事業譲渡等指針の概要
- 4 企業価値担保制度の概要
- 5 金融審WG報告書について

金融審WG報告書について

- 2025年3月



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

金融審議会 事業性に着目した融資実務を支える制度のあり方等に関するワーキング・グループ (金融審WG)

2022年9月30日の金融審議会総会において、金融担当大臣より、「スタートアップや事業承継・再生企業等への円滑な資金供給を促す観点から、事業性に着目した融資実務のあり方も視野に入れつつ、事業全体を担保に金融機関から成長資金等を調達できる制度について検討を行うこと」との諮問がなされたことを受け、金融審議会に「事業性に着目した融資実務を支える制度のあり方等に関するワーキング・グループ」(座長・神田秀樹学習院大学大学院法務研究科教授(当時))が設置された。

第1回(2022年11月2日)

／ 事業成長担保権の基本的な論点について①

- 奥参考人(PwC)から現在の融資実務から見た課題について、川橋参考人(NRI)より海外の融資実務についてプレゼン
- 事業成長担保権の制度の創設趣旨や設定時に係る論点について議論

第2回(2022年11月11日)

／ 事業成長担保権の基本的な論点について②

- 経団連、日商、みずほ銀行、地銀協(横浜銀行)によるプレゼン
- 事業成長担保権の期中・実行・倒産局面それぞれに係る論点について議論

第3回(2022年12月13日)

／ 追加的な論点について

- 事業単位での事業成長担保権の設定や簡易な実行手続のあり方等について議論

第4回(2022年12月23日)

／ 労働者保護のあり方について

- 東京南部法律事務所の竹村弁護士、AI-EI法律事務所の森弁護士によるプレゼン
- 労働者、労働組合等への情報提供のあり方や実行における雇用維持のあり方等について議論

第5回(2022年12月27日)

／ 担保権者の範囲等について

- 信託方式による事業成長担保権の設定等のあり方について議論

第6回(2023年1月25日)

／ 残された論点(労働関係等)について

- 労働者保護や簡易な実行手続の追加的な議論、報告書(案)について討議

第7回(2023年2月2日)

／ 報告書(案)について

※金融審WG報告書をもとに事業全体に対する担保制度の法制化が進められ、2024年6月に企業価値担保権の創設等を内容とする「事業性融資の推進等に関する法律」が成立。本法に関するガイドラインも、金融審WGの報告書がベース。

金融審WG報告書の記載①

• 担保目的財産の考え方について

- ✓ 事業成長担保権（注：企業価値担保権の旧称）に期待されている機能は、より具体的には、その設定により、事業者と金融機関との関係を緊密なものとする（加えて、金融機関において、一定程度の融資額の大口化や一定の取引先企業へのリソース投入等を通じて、事業者支援を行うことが合理的になること）である。（7頁）
- ✓ 事業成長担保権は、労働者や商取引先を適切に保護し、金融機関による事業の継続及び成長のための支援を円滑にすることを旨とするものであり、事業性に着目した融資実務に適合する新たな選択肢となる。（39頁）

• 労働契約等における契約上の地位について

- ✓ なお、設定者の契約上の地位も担保目的財産に含まれることとなるが、これは、契約の相手方を拘束するものではないことに留意が必要である。すなわち、…（中略）…担保権の実行時において事業売却がされた場合には、契約の移転に際しては契約の相手方の個別の承諾を要すると考えられる。（8頁脚注19）
- ✓ 事業成長担保権の制度における労働者保護のあり方を検討するに当たっては、例えば、以下のような事項を考慮する必要がある。
 - （中略）
 - 事業成長担保権の設定自体は、設定者と労働者の間の労働契約の締結・変更等について追加的な制約を加えるものではないこと（29頁）
- ✓ 労働契約上の使用者の地位が含まれるとしても、事業成長担保権者は労働条件等について決定する等の権限を有するものではない点や、事業成長担保権設定の目的は事業成長担保権者が労働条件等に影響を及ぼすことではない点には留意が必要となる。（30頁脚注102）
- ✓ 事業成長担保権の制度設計に当たっては、労働者保護の観点も重要である。事業価値を高めていくためには労働者からの労務提供が必要不可欠であり、また、価値ある事業を継続及び成長させていくことは労働者の雇用の安定の観点などから極めて重要であるためである。（29頁）

金融審WG報告書の記載②

• 担保目的財産の換価の方法について

- ✓ 事業成長担保権の制度における労働者保護のあり方を検討するに当たっては、例えば、以下のような事項を考慮する必要がある。
（中略）
 - 実行手続について、個別資産への担保権の実行手続のように個別資産の売却によって事業を解体させるものではなく、事業そのものを承継させるものとする事で、事業価値を維持するのみならず、労働者の雇用の継続にもつながるものとなること（29頁）
- ✓ 実行手続における事業の承継先への労働契約の承継のあり方については、以下のように整理し、制度運用上明確化することが考えられる。
 - ① 労働者・労働組合等を含めた利害関係人全体から見て公正な実行手続を実現するため、
 - 実行手続における管財人は、担保権者のみならず労働者も含めた利害関係人全体に対して善管注意義務を負い、
 - 加えて、事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することを原則とする（個別財産の換価は、事業の譲渡が困難である場合における例外とする）こととし、
 - 上記の事業の承継等については、裁判所が、労働組合等の意見を聴取した上で許可することとする。（31頁）
- ✓ 管財人によるスポンサー選定及び上記の裁判所の許可に際しては、倒産手続における事業譲渡と同様に、事業譲渡の金額の多寡のみを問題にするのではなくて、雇用の維持や取引関係の維持、その他多様な事情を考慮して最も適切な承継先を選定することが求められると考えられる。（31頁）
- ✓ 事業譲渡とする場合に、どの範囲の財産や契約上の地位などを事業譲渡の対象とするか、既存債務を譲受人に承継させるか、その範囲をどう画するかなどの問題についても、裁判所が担保目的財産全体としての換価価値の増大と迅速かつ円滑な換価の必要性、債権者間の公平などの観点からその許否を判断すべきものと考えられる。（21頁脚注66）

金融審WG報告書の記載③

・ 企業価値担保権の実行に係る労働者とのコミュニケーション

- ✓ 労働者が実行手続に不安を抱く状況では、労働者の流出による事業価値の毀損を防止できないと考えられることから、実行手続におけるスポンサー選定における上記原則を含め、実行手続の進め方について労働組合等を通じて労働者の理解と協力が得られるよう、
 - 裁判所が、実行手続の開始を決定するに際して、労働組合等にその旨を通知する手続や、
 - 裁判所が、事業の承継先・条件の決定（許可）に当たって、労働組合等の意見を聴取する手続、
 - 管財人が、開始決定後、遅滞なく、労働組合等に対し、担保権実行手続の概要や事業承継先選定に当たっての原則、実行後における譲渡会社での破産手続の開始の見込みや破産手続の概要等、必要な情報を提供する手続を設けるなど、管財人が可能な限り高い事業価値を維持することができるスポンサーを選定した際に、管財人やスポンサーが意図しない形で労働者が流出することにより引き継がれない労働者が出ることを防止することが考えられる。（31～32頁）
- ✓ 実行手続における事業の承継先への労働契約の承継のあり方については、以下のように整理し、制度運用上明確化することが考えられる。
 - ① 労働者・労働組合等を含めた利害関係人全体から見て公正な実行手続を実現するため、
 - 実行手続における管財人は、担保権者のみならず労働者も含めた利害関係人全体に対して善管注意義務を負い、
 - 加えて、事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することを原則とする（個別財産の換価は、事業の譲渡が困難である場合における例外とする）こととし、
 - 上記の事業の承継等については、裁判所が、労働組合等の意見を聴取した上で許可することとする。（31頁）
- ✓ 裁判所は、事業の承継先・条件の決定（許可）に当たって、労働組合等の意見を聴取（意見聴取を通じて、不当労働行為の禁止などの労働法制上のルール等に照らして一部の労働者が承継から不当に排除されていないかどうか等も検討）するものとする。（33頁）
- ✓ 会社更生法や破産法等には、労働基準法と異なり、過半数労働組合が存在しない場合の過半数代表者の選出手続が定められていない点、過半数代表者を選出しないまま意見聴取を行われないことも想定されている点で問題であるが、中小企業には労働組合がないケースも多く、特に当該問題が妥当する。（29頁脚注99）
- ✓ 管財人が、労働者との合意に向けて、労働組合等に対して必要な情報を提供するに際しては、労働者保護の実効性を高める観点から、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等における留意事項を参考にすることが考えられる。（32頁）
- ✓ （注：管財人が）「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」第2の4労働者の理解と協力に関する事項も参考にすることが考えられる。（32頁脚注108）

金融審WG報告書の記載④

・ 企業価値担保権の設定に係る労働者とのコミュニケーション

- ✓ 企業の置かれた状況や経営者と労働者の間のコミュニケーションの密度やスタイルは様々であるため、ルール・ベースで特定の事項の伝達等を義務づけてしまうと、例えば、コンプライアンスの観点から伝達した事実を明確に記録に残せるようにするなど、伝達のあり方が硬直的となり、かえって、コミュニケーションの質の低下につながるケースがあるとの指摘もある。（33～34頁）
- ✓ もとより、経営者と労働者の間で労働者にも関係がありうる経営方針や重要事項について日常的に適切なコミュニケーションが確保されることが望ましいところ、その一環として他の重要事項と同様に資金調達やそれに伴う事業成長担保権の設定に際しても、労働者の自発的な協力を得るためには、労使間の情報共有が重要と考えられる。また、労使間のコミュニケーションの改善を図ろうとする取組は、日常的な経営の中で実現されることが望ましいと考えられるものの、資金調達やそれに伴う事業成長担保権の設定を契機になされることがあってもよい。このため、事業成長担保権の設定の際に、労働者の理解と協力を得るべく、担保権の内容を含め、企業が置かれている環境や経営課題などを併せて労働者とコミュニケーションを図ることが考えられ、労使関係者の意見も踏まえながら、そうした労働組合等への情報提供等の促進に向けて取り組むことが望まれる。（34頁）

・ 労働関係法令との関係についての考え方の整理

- ✓ ② 労働組合法上の使用者性の論点については、
 - 通常、担保権を設定すること又は与信を提供することのみをもって、労働組合法上の使用者に該当するとはいえないものの、担保権者や与信者が「基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある」場合には、労働組合法上の使用者性を有する可能性がある旨を、金融機関等に対して周知することが考えられる。（34～35頁）
- ✓ 管財人は労働組合法上の使用者の地位を承継すると解され、その権限に関し労働組合等からの団体交渉に応じる義務が認められるほか、管財人によるスポンサー選定のあり方が、労働者保護に照らして不相当であり善管注意義務に違反する場合は、労働者・労働組合等を含む利害関係人は裁判所に管財人の解任を請求できることとなる。（31頁脚注104）
- ✓ 事業成長担保権の制度における労働者保護のあり方を検討するに当たっては、例えば、以下のような事項を考慮する必要がある。（中略）
 - 実行手続における労働契約の承継においても、労働契約の承継に係る労働法制上のルール等が適用されること（29頁）（脚注100）具体的には、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）、不当労働行為（労働組合法第7条）や、過去の裁判例において認められたいわゆる法人格否認の法理、労働契約の承継についての黙示の合意の認定等が当てはまる。また、「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」に定める留意事項がここでも該当すると考えられる。