資料２

事務局説明資料

2023年1月25日

金融庁
Financial Services Agency, the Japanese Government

目次

Ⅰ　残された論点（労働者の保護）　・・・・・・・・・・・　2

Ⅱ　残された論点（簡易な実行）　・・・・・・・・・・・　16

Ⅰ　残された論点（労働者の保護）

（第四回資料の再掲）労働者の保護のための制度設計について

➢ **事業成長担保権によって労働者にどのような影響が及ぶのかが不明確であることや、制度の導入目的である事業の継続・成長には労働者の協力が不可欠であるため、労働者関係の論点について丁寧に議論すべきとの意見があったところ、これまでの議論における御懸念や検討の方向性については、以下の通り整理できるか。**

主な御懸念	これまでの議論の状況・方向性
1．平時において労働者の権利に影響はあるのか	■ 事業成長担保権の設定は、設定者(使用者)と労働者との労働契約の締結・変更について追加的な制約を課すものではない、と整理することで一致。
2．実行時において労働債権は弁済されるのか	■ 労働債権は、共益の費用として事業成長担保権の被担保債権よりも優先的に弁済と整理することで一致。（注:抵当権等では、労働債権者は抵当権等に劣後する）
3．実行時において雇用は維持されるのか（論点A）	■ 実行時において、雇用を維持するためにも、事業を解体せずに売却することが原則であることが前提。（注:抵当権等の実行(重要財産の強制競売等)では、事業の継続はできない） ■ その上で、事業の承継と共に承継される労働者の範囲・労働条件については、異なる意見がある。 • 労働者保護の重要性に鑑み、承継される事業に従事する労働者全員を従前の条件で引き継ぐべきとの意見 • 労働者保護の重要性に加え、窮境にある事業の承継可能性の確保の観点から、裁判所・管財人の個々の事案を踏まえた合理的判断に委ねるとする意見
4．実行時において労働者、労働組合等への情報提供等がされるのか（論点B）	■ 実行時において、労働者、労働組合等への情報提供等の法定を必要とするか、意見が分かれる。（注:抵当権等の実行では、労働者への情報提供等は法定されていない） 具体的には、①情報提供等の手続は法定までは必要ないとする意見から、②現行の倒産処理手続に相当するものが適当とする意見や、③これを超えて特に厳格に協議を求める意見等がある。
5．設定時において労働者、労働組合等への情報提供等がされるのか（論点C）	■ 設定時の情報提供等は異なる意見がある。（注:抵当権等の設定では情報提供等なし） • 労働者、労働組合等への説明等の特別の手続を求める意見 • 特別の手続は不要とする意見

第四回で寄せられた総論的な御意見

労働者保護の観点が不可欠であること

- 事業の価値の形成については、労働者の労務提供が必要不可欠となる。将来キャッシュフローは、労働者の労働が原資となっている部分が大きい。さらには、事業成長担保権の実行時においては、労働契約は重大な影響を受ける。そのため、労働者、その集合体である労働組合は、事業成長担保権との関係でも重要な利害関係人として位置づけられる。
- 企業経営においては、労働者の方々が安心して就業できることが非常に重要。労働者保護に最大限配慮を行うということは極めて重要であるという点については言うまでもない。雇用を守るためにも、一時的に窮地に陥った場合においても、価値ある事業を毀損させずに継続・成長させていくことが社会全体にとっても非常に重要。

労働者保護のあり方は事案ごとの多様であること

- 労働者保護のあり方について、ワンサイズフィットオールはない。労働者、社員の方の人材市場での競争優位があるスタートアップ、特に、テクノロジースタートアップを念頭に置く場合には、経営側は、むしろ社員に来て頂いているという感覚に近い。こういった成長企業を対象にするのか、否かでも変わってくる。
- 事業再生の実務においても、労働者との関係は事案ごとに難しい場面があるため、一定の裁量に委ねざるを得ない。例えば多くの従業員が倒産手続開始後に有給休暇を取得したいという場合、当然それは権利として認められるものの、事業を再生させるため、管財人と手続主体が従業員の方々とよく個別に話し合い、事案ごとに調整することが必要となる。

事業成長担保権が労働者に及ぼす影響について

- 事業成長担保権の担保の目的には、労働契約上の地位も含まれる点は大切なポイント。労働契約上の地位も含めて担保が設定できるという点に根本的な疑問を感じている労働者側弁護士、労働組合は多数いる。
- 労働契約上の使用者側の地位が担保の目的になることは、ならない場合よりも、労働者の利益になる。労働関係を外して現在の担保制度の下で残りのコア資産、不動産とか、売掛債権、在庫などを担保に入れる場合と比べると、企業が、倒産したり、実質破綻したりしたときに、事業とまとめて雇用が維持される、あるいは事業を生かしたまま実行がなされるという可能性が高まるため、事業成長担保権は、むしろ労働者にとってプラスである。
- 事業成長担保権という制度では、労働債権は基本的に優先弁済の対象になる、随時弁済となることを考えると、通常の担保権よりもより労働者の権利が保護される。

早期の経営改善が労働者の保護に資すること

- 窮境にある企業では、当面の資金調達の必要性がある中で、問題をえてして先送りにして、賃金や退職金の未払いが生じる例が多い。これは、一種、従業員からのファイナンスで事業を無理くり継続させているようなものであって、先送りすることが従業員のためにはマイナス。早期に経営改善に着手したほうが被害はよほど小さかったという事例がある。

他の基本法令との整合性・均衡の確保について

- 他の基本法令と異なる制度とする場合、この制度だけ枠組みを変えるに足りる法制的な理由が必要となる。
- 事業成長担保の実行において労働者が影響を受ける程度は、現行制度の下で窮境に陥った会社が事業譲渡をする場合と何ら変わらない。事業譲渡の際に労働者がいかに図られるかという一般的な問題に集約される。

労働契約の承継について（論点A）

	第四回で寄せられた御意見
労働者保護の重要性に鑑み、承継される事業に従事する労働者全員を従前の条件で引き継ぐべきとの意見	■ 本件の制度の性質上、もう一つ重要な視点として、円滑な事業の承継、事業価値の維持という観点も必要。実行時、個別に契約を締結する手続を取っていくと、従業員の退職を促すことになって、今回大切にされている事業価値を減殺してしまうというおそれがある。実行時において、雇用を維持するためにも、事業を解体せずに売却する時には個別の契約を締結する手続を取ることなくそのまま承継するという制度設計にすることが考えられないか。それが今回の制度設計に沿ったものになるのではないか。 ■ 事業を解体せずに売却する場合には、労働契約も含めて包括的に売却するということが原則と考える。現行の事業譲渡に関しては雇用の維持の面で大きな課題があることから、労働者保護の観点はもちろん、離職を防止して人材を確保するという事業の円滑な譲渡の観点からも、労働契約は包括的に承継するということを原則とすべき。
労働者保護の重要性に加え、窮境にある事業の承継可能性の確保の観点から、裁判所・管財人の個々の事案を踏まえた合理的判断に委ねるとする意見	■ 現在の倒産法下の事業譲渡では、当然のことながら、事業譲渡の金額、代金だけ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と見られるスポンサーを選定している、という実務が確立している（総合考慮説）。この実行手続も、倒産手続等と同じ立場の管財人、善管注意義務を利害関係人に対して広く負っている管財人が、事業譲渡の手続を行い、最終的にはそれを裁判所が許可するという枠組みで行われるため、現在の倒産法と同様の労働者保護が確保される。 ■ 窮地に立つ価値ある事業を毀損させずに継続させるということを第１に考えた場合、全ての雇用承継と硬直的な制約が課されると、他の規定と比較しても重くなる。破産に至ると、事業継続の可能性が絶たれ、結果として、多くが失業となり、雇用にとってマイナスの影響が懸念される。公正中立な管財人や裁判所による合理的・柔軟な判断に委ねるという方法が、結果的に事業、そして、雇用、両方とも最大限に守り抜くことにつながる。 ■ 現行制度に比べ、保護が薄い部分があれば、特別の対応が必要となりうるが、そうした事情がない。

労働契約の承継について（論点A）

○　実行手続における事業の承継先への労働者の移転のあり方については、これまでのご指摘を踏まえ、以下の観点に留意して検討する必要があると考えられる。

- ➢　労働者を手厚く保護すること自体が、労働者の流出を防止し、事業価値の維持につながる可能性
- ➢　事業の現行の倒産法下における事業譲渡における考え方を前提とした上で、裁判所の監督の下、管財人に一定の裁量を持たせた方が、早期のスポンサー選定を可能とし、結果として事業価値の維持、ひいては労働者の保護にもつながる可能性

○　上記を踏まえ、実行手続における事業の承継先への労働者の移転のあり方については、以下のように整理してはどうか。

①　労働者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、

- ➢　実行手続の管財人は、担保権者のみならず労働者も含めた利害関係者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、事業の継続が困難である場合における例外とする）こととし、
- ➢　その事業譲渡等の換価については、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。

上記の裁判所の判断においては、倒産手続における事業譲渡と同様に、管財人がスポンサー選定を行う際には、事業譲渡の金額、代金だけ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先を選定することが求められると考えられる。

※　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適当であり善管注意義務に照らして問題がある場合は、労働者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。

②　他方、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が理解できるよう、

- ➢　裁判所が、実行手続の開始決定後、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、管財人ができるだけ事業価値の維持が可能な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としてはどうか。

実行手続における労働組合等への情報提供について（論点B）

	第四回で寄せられた御意見
現行の倒産処理手続を超えて特に厳格に協議を求める意見	■ 抵当権の実行では、土地や建物、自動車などの土地や物が対象だが、事業成長担保権においては労働契約を含む企業の総資産が対象となる。そうであれば、抵当権と同じように考える必要はない。 ■ 担保権の実行に関して、事業成長担保権の場合は、買手による事業継続の場合と倒産などの場合など幾つかのパターンに分かれる。破産法においては労働組合への通知と意見聴取が義務づけられているところ、労働者としては、譲受企業や、自分の雇用維持、労働条件など大変関心がある。こうした労働者の不安を払拭し、モチベーションを保ちつつ働き続けるためにも、会社分割時と同様に、通知だけでなく協議等の手続についても法定化することが重要。
現行の倒産処理手続に相当するものが適当とする意見	■ 現行の倒産処理手続においても、情報提供の手続など、労働者保護が適切に図られていることを参考とすべき。事業の再建に関する制度である以上は、実行時において手続を求めないということは適切ではない。一方で、倒産処理手続よりも厳格な手続を設けてしまうと、この制度が使われず、結果、法定整理ということになれば、雇用が失われてしまう。制度の使い勝手と労働者保護のバランスを考えると、現行の手続に相当する手続とすることが最もバランスが取れている。 ■ 実行手続開始後も、事業としては何も変わらないまま物事が動いていくということもありうるところ、情報提供等の法定までは不要という考え方もありうるものの、管財人が選任された等の状況について説明しておくことは、従業員の慰留・雇用の確保においても重要であるため、倒産手続相当の手続を求めることは理解できる。
なし（現在の担保と同様）とする意見	■ 追加の手続はなしとする、あるいは現行の倒産処理手続より軽い手続とすべき。倒産処理手続と同程度であったら、倒産しても良いのではないのかという話になってしまう。

実行手続における労働組合等への情報提供について（論点B）

○　実行手続における労働組合等への情報提供のあり方については、これまでのご指摘を踏まえ、以下の観点に留意して検討する必要があると考えられる。

- ➢　労働契約の特殊性や実行手続中における事業手続の維持の観点からは労働者の理解・協力が必要
- ➢　法定の倒産手続等、他の類似制度とのバランスや実務の蓄積

○　上記を踏まえ、実行手続における労働組合等への情報提供のあり方については、以下のように整理してはどうか。

①　これまでの倒産手続等における規定を参考に、以下の手続を設ける。

- ➢　裁判所は、実行手続の開始決定後、労働組合等にその旨を通知することとする。
- ➢　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、不当労働行為など不当な目的で、一部の労働者が承継から排除されてないかどうか等も検討）するものとする。

②　加えて、労働者には、労働法制上の各種権利（団体交渉等）が保証されているところ、こうした権利を必要に応じて適切に行使できるようにするため、

- ➢　管財人は、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

手続を設けることとしてはどうか。

※　管財人は労働組合法上の使用者に該当すると考えられるところ、上記情報提供により、労働組合等は管財人との意見交換、必要に応じた団体交渉の申し入れなど、どのタイミングで管財人とどのような接触を持つかについて判断することができるようになると考えられる。

事業成長担保権の設定時の情報提供等について（論点C）

	第四回で寄せられた御意見
労働者、労働組合等への説明等の特別の手続を求める意見	■ 抵当権などとは異なって、労働契約上の地位も担保の対象に含まれている。それに伴う紛争を防止する、予防するという観点もここでは制度設計上重要。例えば、担保権者の労働組合法上の使用者としての責任を問われるということが出てくる可能性がある。将来、担保権者が使用者としての責任を問われることがないように、労働条件や労使関係に介入することは基本的に担保権者とか債権者はないことをあらかじめ明確にしておく必要。手続を増やすのではなく、新しい制度を設けるに当たって安心して制度を運用していくための説明。 ■ そもそも事業成長担保権の中では、従業員、労働者の地位が重要な事業価値だと位置づけて、それを総資産の中で担保として位置づける。そこで従業員が会社のために貢献して働いてくれれば、ファイナンス、資金を調達しやすくなって、事業の発展につながるし、それが労働者の利益にもつながるという、一体となったものとして事業価値を高めていくということであることから、設定時からつながる労働関係の中できちっと説明をし、紛争が発生しないような安心した環境をつくって制度を回していくことが必要。 ■ 懸念されるのは、設定者と担保権者の間で人件費など労働契約に関わる特約等が付されることによって間接的に労働者が影響を受けること。労働契約に関しては、労使の交渉・合意で決めるべきもので、担保権者だからということで介入できるものではない。労働者の権利に及ぶような期中管理に係る事項が設定契約にはないことなど、予めの説明が、労働者保護だけでなく、紛争の未然防止という観点からも必要。
特別の手続は不要とする意見	■ 事業成長担保権の設定は、それ自体、雇用関係に影響を与えるものではなく、将来破綻したとき、破産でなく、事業譲渡によって事業再生が図られる可能性が高まるというもの。設定時に労働者に何を情報提供をするのか、また、その必要性があるのか疑問。 ■ 設定時に特別の手続を要するとする場合、事業成長担保権の制度は利用されなくなる可能性。例えばスタートアップでは従業員とのコミュニケーションは極めて重要で、従業員の成果を高めるため、経営の方針について頻繁に話をしている。一方、特別の手続を必要とされると、普段の業務と全く異質のものに時間と専門の人員を割かなければならなくなる。資本調達の一部にすぎないのに、これだけなぜ切り出して手続が必要となるのか疑問。 ■ 懸念されている労働条件への制約はレンダーとして考えたこともない。それはレンダー自身が自重すべきもの。 ■ 現行制度に比べ、保護が薄い部分があれば、特別の対応が必要となりうるが、そうした事情がない。

事業成長担保権の設定時の情報提供等について（論点C）

○　事業成長担保権の設定時における情報提供等のあり方については、これまでのご指摘を踏まえ、以下の観点に留意して検討する必要があると考えられる。

- ➢　事業成長担保権を巡り、労働者の理解と協力を得るとともに、労使間の紛争を予防する必要性
- ➢　担保権設定が実際に労働者の地位に与える影響（担保権者の労働組合法上の使用者性の論点を含む）
- ➢　手続きの負担や他の制度とのバランス

○　上記を踏まえ、事業成長担保権の設定時における情報提供等のあり方については、以下のように整理してはどうか。

①　事業成長担保権を巡る労使間の紛争を予防するには、事業成長担保権の制度について、正確に理解してもらうこと必要と考えられる。他方、制度利用者における負担を抑制する観点から、

- ➢　制度の概要や労働者に与える影響等について、政府において積極的に広報・周知を図る（「本制度を利用しない方も含め、幅広く事前に情報提供する」）こととしてはどうか。具体的には、事業者、労働組合、金融機関等向けの説明会を地域別に開催することで、新しい融資実務に係る理解を促すこととしてはどうか。

②　労働組合法上の使用者性の論点については、

- ➢　通常、担保を設定することのみ、あるいは、与信を提供することのみで使用者に該当するとは言えないものの、担保権者又は与信者が「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、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としてはどうか。

（参考）最判平成7年2月28日民集49・2・559

「雇用主以外の事業主であっても，雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ，その労働者の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，その限りにおいて，右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である。」

（参考１）労働契約の承継に係る過去の研究会等の議論①

厚生労働省「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会報告」（平成14年８月22日）（抜粋）

(1)　労働契約の承継について

（略）企業戦略に基づく営業譲渡の場合であっても、経営破綻等の際の営業譲渡の場合であっても、譲渡会社と譲受会社との営業譲渡を巡る交渉は、経済的には、その譲渡部門の経済的価値と譲渡価格の交渉であり、営業譲渡に伴って転籍する労働者が増えることによって譲渡部門の経済的価値が下がれば、譲渡価格が低下し、更に経済的価値がなくなれば、営業譲渡が成立しないことも想定される。営業譲渡が成立しないために、不採算部門を閉鎖せざるを得なくなったり、企業が倒産に至ったりして、雇用が失われることもあることを考えれば、労働契約の承継について、営業譲渡に向けた交渉を阻害するような規定を設けることには、慎重にならざるを得ない。

現行法制を維持した場合には、譲渡部門で働いていた労働者は、譲渡会社から譲受会社に移るように要請されても、同意しなければ移る必要はない、すなわち、移ることについて拒否権がある。

しかし、従来の仕事とともに譲受会社に移りたいと希望しても、移る権利はない。一方、ＥＵ既得権指令によれば、譲渡部門で働いていた労働者は、その営業譲渡に伴って譲受会社に移ることになる。ＥＵ既得権指令には、当該労働者の移ることについての拒否権について規定はなく、各国の国内法にゆだねられており、ドイツでは異議申立権が規定されているが、フランスでは拒否権はない。譲渡部門のそれまで従事していた仕事との関係だけを考えれば、ＥＵ既得権指令のような形での整理もあり得る。

しかし、我が国は、会社に就職するという意識が強く、会社内での人事ローテーション、配置転換の慣行があり、特定の営業施設と労働者との結びつき方は、極めて多様であるため、我が国の企業の現実からは、営業施設と労働者との間に有機的一体性があるものとして固定的に捉えることは適切ではなく、そのような整理をすることには疑問がある。裁判例にも、本人の意に反して譲受会社に移るように言われて、争いになっているケースが多い。

営業譲渡の法的性格、その経済的意義、我が国の雇用慣行、営業譲渡やそれに類する事業・施設の譲渡の多様性を考慮すれば、一律のルール設定は困難である。また、解雇規制に関して判例による権利濫用法理でしか対応がなされていない中で、営業譲渡に伴う労働契約の承継のルールのみを法律で定めることはバランスを失する面がある。これらのことを総合的に勘案すれば、営業譲渡の際の労働契約関係の承継について、法的措置を講ずることは適当ではなく、労働契約の承継に関して生じている問題については、(2)で述べるような対応をとることによって、解決を図るべきであると考える。

なお、譲渡会社は、当該部門の労働者について、譲受会社に承継される者についても、承継されない者についても、使用者としての責任を負っている。また、営業譲渡があった場合に、譲受会社において当該営業部門を円滑に運営するためには、物的資産だけではなく、事業活動を担う人的資源としての労働者が必要である。このようなことから、本研究会は、営業譲渡に際しては、譲渡会社の努力と譲受会社の理解によって、できる限り、譲渡部門の労働者の雇用の確保が図られるべきであると考える。

(2)　労働契約の承継に伴い考慮すべき事項

（略）倒産法制を活用した場合など譲渡会社の経営が破綻している場合において、企業再生等に向けて、営業の一部譲渡又は全部譲渡が活用されている。譲渡会社自体が経営破綻していることから、当該譲渡会社の全ての雇用を確保することは、一般的には困難であり、様々な努力によって、どれだけの雇用の場が確保できるのかが焦点となる。

このような場合には、譲渡会社の破綻処理・再建の過程を通じて、労働者の雇用や労働条件について、適切な配慮がなされることを期待することになる。このため、具体的には、会社更生法等法律に基づく手続等において、労働組合等に適切な関与の機会が与えられ、管財人等が労働関係法を遵守し、裁判所が手続の過程で雇用等に適切な考慮をすることによって、対応すべきである。

（参考１）労働契約の承継に係る過去の研究会等の議論②

厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書」（平成27年11月20日）（抜粋）

事業譲渡においては、他の債権債務と同様に労働契約についても個別承継であり、労働者の同意が必要とされている。しかしながら、労働者の同意が必要とされる事業譲渡においても、労働契約の承継や労働条件の変更を巡る裁判例が見られるほか、近年、会社法の制定によって、事業譲渡と会社分割の性格・態様がより類似してきているとの指摘もある。

そうした中、現行の仕組みのままでは労働者が承継されない場合に不利益が生ずるとして、事業譲渡について、ＥＵ諸国と同様に、あるいは、承継法と同様に、労働契約の承継ルールを導入するべきとの指摘がある。なお、ここでいう労働契約の承継ルールは、労働契約が労働条件を維持したまま自動的に（個別の同意を要することなく）承継されることを念頭に置いているが、当該承継ルールが主張される際には、労働協約の承継等の措置も併せて指摘されることもある。

事業譲渡については、仮に労働契約の承継ルールを導入し、全労働者の承継を強制した場合、譲渡契約の成立が困難となり、保障できたはずの雇用がかえって保障されなくなるという事態が生じるおそれがある等の議論が、ＥＵ諸国や平成14 年研究会報告でもなされたことに留意すべきである。

また、事業譲渡は、法律上の定義がなく、実態としては営業用の財産や商号のみの譲渡もありえるなど、多種多様のケースが想定される。このため、事業譲渡の場合にも労働契約の承継ルールを導入するとしても、そもそも対象となる事業譲渡の範囲・定義の確定が困難であり、こうした状況下において当該承継ルールを導入した場合、予測可能性が担保できず、法的安定性を害することになる。

さらに、事業譲渡には多種多様な形態があり、承継される労働者、承継されない労働者いずれも生じうるところ、承継を望まない労働者もいるとして、自動的に承継されるルールとした上で全ての労働者に異議申出権を付与するべきとの指摘もある。このように全ての場合に労働者の選択によって労働契約の承継が決まる仕組みについては、上述の議論と同様、譲渡契約の成立が困難となること、円滑な事業の再編・継続を困難にするおそれが生じることが懸念される。

ちなみに、ＥＵ諸国では異議申出権の扱いについては、イギリス及びフランスでは承継拒否した場合、雇用関係は終了し、ドイツにおいても承継拒否によって必ずしも譲渡会社での雇用が保障されているわけではない等、異議申出権を付与する趣旨は、労働者自身の意図しない雇用関係を強制されないという職業選択の自由の保障にあり、事業譲渡に異議のある労働者に雇用関係の存続を保障するものではないことにも留意が必要である。

そして、会社分割においては分割契約等に定めた種々の権利義務を組織的行為によって包括承継するものである一方、慎重な債権者保護手続を要するのに対して、事業譲渡においては個別の権利義務を選定し、その承継条件を含めて個々に合意して移転するという性格の違いがあり、企業組織の再編においてはそれぞれの性格に応じて選択して活用されているとの指摘もあるところである。

このため会社分割や事業譲渡にはそれぞれの政策的妥当性や意義があり、また、事業譲渡についても裁判等においては個々のケースの事情に応じた柔軟な解決がなされている中で、事業譲渡にも承継法と共通の規制を及ぼすといったスキームにすることは、将来の雇用の確保にもつながるような有用な組織再編への影響や全体としての雇用の維持の観点からも慎重な検討を要すると考えられる。

こうした論点は中長期的課題として引き続き議論していくに値するものの、現状を踏まえた今般の検討からすると、事業譲渡にそのような労働契約の承継ルールを設けることについては、未だ慎重に考えるべきである。

（参考１）労働契約の承継に係る過去の研究会等の議論③

厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書」（平成28 年４月13 日）（抜粋）

会社分割、事業譲渡といった組織の変動は、事業の選択と集中、事業効率性の向上などを通して、企業価値の向上やグローバル化に対応する等の戦略的な観点からなされるものである一方、労働者にとっては、雇用や労働条件の変更など、それに伴い被る影響は小さくない。

他方、会社法等の法整備の状況や裁判例の蓄積等も踏まえて、一定の対処が必要な事項も生じていること等から、円滑な組織再編とのバランスに留意しつつ、労働者保護に実効ある政策を実施することとし、承継法に基づく施行規則（以下「承継法施行規則」という。）及び指針（以下「承継法指針」という。）の改正並びに事業譲渡及び合併（以下「事業譲渡等」という。）に関する新たな指針の策定等により、下記の事項に掲げる措置を講ずることが適当である。（承継法施行規則等の改正案等の内容は、別添１～４のとおり。）

なお、本検討会の議論ではさらに、会社分割に当たり、承継される事業に主として従事する労働者（以下「主従事労働者」という。）に異議申出権を認めるか否かについて、債務超過分割等の場合における対応を念頭に異議申出権を認めるべきとの意見や主として従事してきた業務から労働者が切り離されないようにするとの承継法の趣旨、制度の円滑な利用との観点から異議申出権を認めるべきではないとの意見があった。

また、事業譲渡に係る労使協議について、譲受会社等も含めて法的措置を講じるべきとの意見や、事業譲渡は譲渡会社等が個別の同意を得て行うものであり法律上の規定は不要との意見があった。

こうした議論の経過も踏まえつつ、今後も引き続き、組織変動に係る法制度等の動向を注視しながら、労働者の保護と円滑な組織再編とのバランスを図る観点から、労働関係上の課題について、検証が続けられていくことを望みたい。

また、会社分割、事業譲渡といった組織の変動を進める際には、信頼に基づく良好な労使関係が、紛争防止ひいては円滑な組織再編につながるものとして重要であることを念頭に置き、今後、今回講ぜられる措置が、使用者、労働者及び労働組合等に十分に周知され、組織の変動に際する労使協議や労使の相互理解の促進がなされ、労働者の保護と円滑な組織再編とがともに図られることを期待する。

（略）

２ 事業譲渡等について（事業譲渡等指針の策定等）

事業譲渡は、特定承継であり、労働契約の承継には労働者の同意が必要とされていること等から、これまで労働者保護のための固有の法的措置は講じられていない。しかしながら、事業譲渡は労働者の雇用や労働条件に大きな影響を与えることも少なくなく、労使協議が一定程度行われている場合もあるものの、労働契約の承継あるいは不承継等をめぐり紛争に発展する事例も生じている。そのような事例については、一部は裁判等で事後的に個々のケースに応じた解決がなされている現状にある。こうした中、労働者個人の同意の実質性を担保し、また現場の労使間での納得性を高めるための労使間の自主的なコミュニケーションを促進するため、留意すべき事項に関するルールを整備する必要がある。

このため、営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応に関する通知の内容等も参考にしながら、今般、事業譲渡等に係る新たな指針を策定し、会社が事業譲渡を行う際の労働者との手続や労働組合等の間の集団的手続等に関し、以下のとおり留意すべき事項を示すことが適当である。

（１）事業譲渡

イ 労働者との間の手続等について、以下のことに留意すべきことを周知することが適当である。

① 労働契約の承継には労働者の個別の同意が必要であること、その際、事業譲渡に関する全体の状況や譲受会社等の概要等を十分に説明することが適当であること、労働条件の変更についても労働者の同意を得る必要があること等

② 労働契約の承継への不同意のみで解雇が可能となるものではない等、解雇権濫用法理等を踏まえた事項

③ 労働者の選定について労働組合員に対する不利益取扱い等を行ってはならないことや、裁判例における労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関する個別の事案に即した救済の状況

ロ 労働組合等との間の集団的手続等について、以下のことを周知等することが適当である。

① 過半数組合等との協議等の方法によって、労働者の理解と協力を得るよう努めること、その際、事業譲渡を行う背景・理由、債務の履行の見込みに関する事項等を対象事項とすること

② 団体交渉権や団体交渉に応ずべき使用者に関する裁判例等の考え方等（譲受先を使用者として認めた命令例も含む。）

（参考２）担保権の実行手続及びそれ以外の手続における労働者の手続保障について

■ 現行の担保権の実行手続（※企業担保権の目的は「総財産」）

	設定・期中	手続開始時	手続中	法形式
企業担保	－	－	－	特定承継
譲渡担保	－	－	－	特定承継

(参考)その他の法制度

■ 平時の手続

	手続開始時	手続中	法形式
事業譲渡	※労働組合等との協議等によって労働者の理解と協力を得るよう努めることが適当（事業譲渡指針（注））	※承継される労働者には個別の合意が必要	特定承継
会社分割	● 労働組合等への事前の通知・協議等	● 労働者による書面での異議申出	包括承継

■ 窮境時の手続

会社更生	● 手続開始申立に対する裁判を行うにあたり、裁判所の労働組合等の意見聴取	● 計画外事業譲渡の裁判所許可にあたり、裁判所の労働組合等への意見聴取 ※承継される労働者には個別の合意が必要	特定承継
民事再生	● 手続開始申立に対する裁判を行うにあたり、裁判所の労働組合等の意見聴取	● 計画外事業譲渡の裁判所許可にあたり、裁判所の労働組合等への意見聴取 ※承継される労働者には個別の合意が必要	特定承継
破産	● 開始決定の公告事項の労働組合等への通知	● 事業譲渡の裁判所許可にあたり、裁判所の労働組合等への意見聴取 ※承継される労働者には個別の合意が必要	特定承継

（注）事業譲渡等時における労使協議等の促進などの会社等の留意事項を定めた厚生労働大臣の指針。

（参考３）「使用者性」に係る過去の研究会等の議論

労働省「持株会社解禁に伴う労使懇談会中間とりまとめ」（平成11年12月24日）（抜粋）

使用者性の有無の判断については、現在最高裁判例による「基本的な労働条件について、雇用主と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」（朝日放送事件　最高裁第三小法廷　平成７年２月２８日判決）という考え方が示されている。使用者性が認められるか否かは個々具体的に判断されることになるが、この判例及びこれまでの命令例から整理すると、使用者性が推定される可能性が高い典型的な例としては以下のようなものが考えられよう。

①　純粋持株会社が実際に子会社との団体交渉に反復して参加してきた実績がある場合

例えば、純粋持株会社の取締役が交渉担当者として団体交渉に反復して出席してきたような場合、労働組合の団体交渉申し入れが純粋持株会社に対してなされており、純粋持株会社側がそれを否定してこなかったような場合等が考えられる。

②　労働条件の決定につき、反復して純粋持株会社の同意を要することとされている場合

例えば、賃上げ等について、子会社が反復して純粋持株会社と相談し同意を得た上で決めているような場合やその都度純粋持株会社に報告して同意を得ないと実施できないような場合等が考えられる。

厚生労働省「投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会報告書」（平成18年５月26日）（抜粋）

本研究会は、投資ファンド等が短期間で収益を上げることを目的として、純粋持株会社と異なり、労働条件に積極的に関与しているのではないかとの問題意識をもって検討を開始したところであるが、ヒアリング結果をみると、次の二点においてすべての投資ファンド等にこのような問題意識が当てはまるものではないことが明らかとなった。まず、第一に投資期間を中長期とするものがあったという点である。第二に、収益を上げるための具体的な経営についても、被買収企業の経営陣に任せることが適当であるとの考え方が投資ファンド等により示されたことから、すべての投資ファンド等が被買収企業の労働条件に積極的に関わることになるわけではないと判断される点である。

以上を踏まえると、投資ファンド等が被買収企業に対して株主としての権利を背景に経営にどのように影響力を行使するかは一律ではないといえる。したがって、投資ファンド等の「使用者性」については、投資ファンド等が被買収企業の労働条件を実質的に決定しているといえるか否かに着目して判断することが適当であり、この点を考慮すると、親子会社間の親会社や純粋持株会社に係るこれまでの「使用者性」に関する考え方が基本的に該当すると考えられる。すなわち、投資ファンド等の「使用者性」についても「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」（朝日放送事件）かどうかにより判断すべきである。

これまでの親子会社間の親会社の「使用者性」に係る裁判例・命令例の考え方を踏まえると、投資ファンド等についても被買収企業に対する影響力の行使の態様によっては被買収企業の労働組合に対する使用者性が問題となるケースがあり得るが、どのような場合に投資ファンド等が使用者に当たることになるかを一律に決定することは困難である。

投資ファンド等の使用者性は個々具体的に判断されることになるが、「持株会社解禁に伴う労使懇談会中間とりまとめ」において示された、使用者性が推定される可能性が高いと考えられる純粋持株会社の事例（５ページ１１行目を参照）が、投資ファンド等の使用者性を判断する際にも参考となろう。

（参考４）労働者の保護のための全体像の設計について

論点	事業成長担保権（案）	現行制度での全資産担保 （抵当権,質権,譲渡担保の組合せ）
1．平時における労働者の権利への影響	なし	なし
2．実行時における労働債権への弁済	労働債権は優先する （共益債権とする（※会社更生法と同様）））	労働債権は劣後する
3．実行時における雇用の維持（論点A）	□ 管財人は、労働者も含む利害関係人に対して、善管注意義務を負うものとする。（※管財人は、利害関係人の申立てにより解任されうる） □ 事業の承継等は、裁判所の許可によることとする。その許可の際、現在の実務や学説の議論においては、承継先（スポンサー）選定の条件について、価額だけでなく、雇用・商取引が継続されるか等を複合的に考慮すべきこととされている（総合考慮説）。このほか、不当な目的で一部の労働者が承継対象から除かれるなど労働法その他の法令違反がないかを含め、審査がなされることになる。	雇用維持とは関係しない
4．実行時における労働者への情報提供等（論点B）	□ 裁判所は、開始決定後、労働組合等に通知するものとする。 □ 管財人は、開始決定後、遅滞なく、労働組合等に対し、必要な情報（担保権実行手続の概要、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）を提供するものとする。 □ 裁判所は、事業譲渡に係る許可に当たって、労働組合等の意見を聴取（意見聴取を通じて、不当労働行為など不当な目的で、一部の労働者が承継から排除されていないかどうかも検証）するものとする。	なし
5．設定時(利用時)における労働者への情報提供等（論点C）	□ 本制度は労働者保護に資する制度であることから、政府において、実際の利用時以前より、積極的に広報することとする（「本制度を利用しない方も含め、幅広く事前に情報提供する」）。 □ 具体的には、事業者、労働組合、金融機関等向けの説明会を地域別に開催することで、新しい融資実務に係る理解を促し、不安を解消することとする。	なし

Ⅱ　残された論点（簡易な実行）

（第三回資料の再掲）「簡易な実行手続のあり方について」

➢ **簡易な実行手続に係る要検討事項は以下のとおり。簡易な手続とすることに伴う事業成長担保権者側のリスク（第三債務者の弁済（４．）や他の担保権の実行（６．））等について、実務上これを許容できるか、一部について本則の実行と同様とするか、といった点について、どのように考えるか。**

	本則の実行	簡易な実行（案）	簡易な実行に係る要検討事項
1.開始決定	あり	同左	（裁判所が開始決定を行うことが考えられる）
2.登記	あり	同左	（開始決定について商業登記簿に登記することが考えられる）
3.公告	あり	なし （i）	• 消除される担保権者には、個別に通知が必要か。
4.手続実施主体	裁判所選任の管財人(DIP型も含む)	同左	（3.で公告しない場合、旧経営者に弁済した者には、管理処分権限が管財人に専属していることを対抗できないと考えられる）
5.弁済禁止効(随時弁済規定適用)	あり	なし （ii）	• 弁済せず、事業の資金繰りを安定させること等は、管財人の権限の範囲内か。何らか明確化が必要か。
6.強制執行等の停止	あり	なし（iii）	• 事業成長担保権に劣後する担保権の実行等をどのように扱うか。
7.換価(他の担保権の消除),債権調査・配当	あり	同左	（3.で公告しない場合も、ここで消除される、債権調査・配当を受ける債権者には、開始決定時に個別に通知等が必要と考えられる）

（i）開始決定に伴う「公告」の趣旨を「利害関係人に権利行使の機会を与え不測の損害を防止すること」と考える場合、「通知」により代替できると考えられるか(※)。その通知の対象については、現行の不動産に係る強制執行を参考とすると、本手続により権利行使が可能な事業売却により担保権が消除される者が考えられる。上記通知が行われなかった場合には、その担保権の負担等は、譲受人の引受とすることが考えられるか。このほか、管理処分権限の移転との関係をどのように考えるか。

(※)従来の担保権実行につき、民事執行法上は、担保不動産競売に限って、債務名義を持つ者に配当要求できる機会を与えるため「公告」がされているが、事業成長担保権の実行手続において配当要求できるのは担保権を有する者のみであるため、当該担保権者への「通知」によって代えることができるか。

（ii）弁済停止効を規定しない場合でも、管財人において、資金繰り安定等の合理的な理由があれば、その権限の範囲内で、特定の債権について弁済しないことが許されるか。あるいは、別途、何らかの規定を置く必要があるか（例えば、裁判所において、足下の資金繰りの状況等を踏まえ、弁済禁止の保全処分等を発出できることとするか）。

（iii）事業成長担保権に劣後する担保権の実行や強制執行については停止しないこととしてよいか。この点に関して、①特別の停止手段を設ける、又は②実行手続開始前の強制執行において、事業成長担保権者は配当参加できないとしている点(論点⑦)について、実行手続開始後は配当参加できるとすることにより、無剰余措置の対象とするといった対応は考えられるか。

第三回資料の議論を踏まえた方向性（案）

	寄せられたご意見と方向性
(i) 公告	**公告なしとすることについて、以下のとおり、慎重な指摘がなされた。** 〇対債権者との関係で、何らか弁済禁止がされる可能性があるのであれば、公告が必要と考えるべき。 〇対債務者その他の取引相手方等との関係で、公告がなければ常に善意者保護の規律が働くこととなるが、それで実務上混乱が生じないのか、検討すべき。また、他の基本法令との法制的な整合性の観点からも要検討。 **⇒ 公告は必要と整理することとしてはどうか。**
(ii) 弁済禁止効	**弁済禁止効なしとすることを支持する意見があった一方で、弁済禁止の保全処分の要否などについては、慎重な指摘も見られた。** 〇実際の支払手続をする現場の従業員の方々が通常通りの事業活動ができるようにという観点からは、原則弁済禁止効なしというのは実務的な意義がある。 〇一部債権にどうしても支払うことができない場合、裁判所の関与を例外的に求められるオプションがあれば、簡易な実行が利用できる場面が広がる。 〇例外的な場面では、民事再生法等における裁判所の弁済禁止の保全処分のようなものが必要なのだろうと思われるが、その制度がどういう意味を持ってなぜ必要なのかということはもう少し精査をする必要。 **⇒ 弁済禁止効は原則なしとしてはどうか。** **その例外としての弁済禁止の保全処分の要否について、次頁参照。**
(iii) 強制執行等の停止	**強制執行等の停止に係る特別の手段を設けることについては、慎重な意見も見られた。** 〇強制執行を止めることができれば、簡易な実行の利用場面の幅が広がる。 〇事業の継続に必要な財産に対しては第三者異議の訴え等による対応が可能であるところ、それ以外の財産への強制執行について、停止を認める必要があるのか（多数の強制執行で事業が混乱するというような事態を防止するということは考えられるかもしれないが、それはむしろ本則の実行によるべきではないか）。 **⇒ 特別の停止手段の要否について、次頁参照。**

(注)その他、簡易実行の存在意義について、公告(i)ありとする場合、本則の実行でも弁済禁止効の例外規定の要件が広がることを踏まえると、簡易な実行を別途立てることの意義は乏しいのではないか、とする意見もあった。

「弁済禁止の保全処分」

【弁済禁止の保全処分】

（前提）

- 簡易な実行においては、管財人は、履行期の到来した債務は全て弁済することが原則となる。
- 一方で、他の債権者から、失期条項に基づく一括返済の求めがあった場合や、十分な手元資金が確保できるか不透明な状況等においては、管財人が弁済を続けていくことは難しく、事業の継続が危うくなるおそれもあることから、弁済禁止の保全処分を設ける要請がある。

（現行の弁済禁止の保全処分）

- 民事再生法及び会社更生法では、手続開始の申立て後、その開始決定までの間、裁判所が、利害関係人の申立て又は職権により、弁済禁止等の保全処分を命ずることができるとされている。
- これは、各債権者が、開始決定までの権利行使が可能な間において、自己の債権の回収等を開始する場合、債務者が企業として存続できなくなるような混乱が生ずるおそれがあることを踏まえたものとされる。
- 弁済禁止等の保全処分により、債務者財産の不当な散逸を避け、公正・衡平かつ迅速な再生手続の進行を図ることができ、また、手形を決済しなくとも不渡りや取引停止処分を免れることができる点でも、事業の継続に資するとされる。

（検討）

- 簡易な実行に弁済禁止の保全処分を設ける場合には、その発令に際して債権者間の公平性への配慮を要する。以下の課題について、どのように考えるか。
  - 弁済禁止の保全処分の対象とされた一部の債権だけ弁済が禁止される一方で、本則の実行では優先弁済を受けられない債権（共益債権以外の債権）について弁済が行われる場合には、弁済禁止の保全処分の対象とされた一部の債権に対する配当額が、本則の実行の場合と比べ、減少するおそれがある。
  - 上記が許容されない場合、弁済禁止の保全処分の対象とする債権については、本則の実行を申し立て⑨(iii)の許可弁済によっても弁済されない債権と一致させる必要がある。

⇒　弁済禁止の保全処分は設けないものと整理してはどうか。

【強制執行停止の手段】

- 弁済禁止の保全処分を設けない場合には、強制執行等の停止手段を設ける、あるいは、事業成長等担保権者の配当参加により無剰余措置の対象とする、としても、管財人は履行期の到来した債務の弁済を拒めないと考えられる。

⇒　特別の停止手段は設けないものと整理してはどうか。

その他の論点

【手続開始の要件について】

- 簡易な実行手続においては、原則として全ての債権を随時弁済することになるため、資金ショートにより事業の継続が困難になる事態も生じ得る。

  そのため、簡易な実行に係る手続開始の要件については、追加的に、資金繰りが継続する見通しがあること等を求めるべきとも考えられるところ、どのように考えるか。

（参考）現実的に利用が可能と考えられる場面

本則の実行と比較において、簡易な実行の活用が、現実的に利用可能と考えられる場面は、以下のようなものと考えられるか。

・手元資金が十分にあり、事業成長担保権の被担保債権以外の債権を全額支払うことができる場合

・弁済停止について債権者の一部からの同意が得られており、それ以外の債権を全額支払うことができる場合

【本則の実行への移行について】

- 弁済禁止の保全処分がない場合には、例えば、事情変更により、上記の場面でなくなったときには、一部の債務の弁済を停止し、事業を継続するため、本則の実行への移行が必要になる場面もあると考えられる。

  公正・中立な立場から手続を進行する管財人の判断に委ねるということも考えられるが、事業成長担保権者の予測可能性とのバランスについて、どのように考えるか。
- また、破産手続等の開始決定があった場合には、弁済が禁止されることから、本則の実行への移行が必要となると考えられるところ、どのように考えるか。

【その他の論点】

- 他の基本法令との整合性や債権者間の平等の観点から、この簡易な実行のみ、特殊な取扱いをすることが許容されるか。