

事業の選択と集中のために会社分割を活用する企業は多い。事業を従業員と新会社に分けたり外部企業に吸収させたりでき、柔軟な再編ができたためだ。ただ手続きは厳格にすることが必要だ。従業員への説明や協議が不十分だと、紛争に発展するリスクもある。

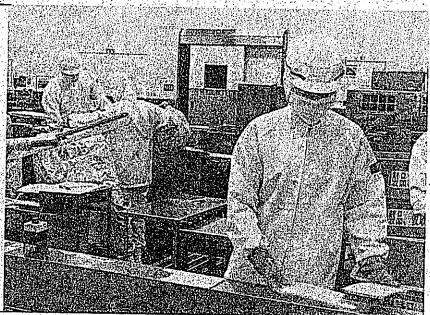
(シニア・エディター 磯野司)

# 会社分割

説明・協議怠れば…訴訟に発展も

## 労働紛争を防ぐ

### 従業員と個別協議不可欠



昨夏の会社分割で「エアウォーター」食品の社員となった川村は結果を認め、収益を改善させた(北海道更別村)

条件はそのまま  
同社は昨年8月、40年以上上属していたマルハニチログループから、新設分割と株式譲渡の組み合わせでエア・ウォーターの100%子会社になった。パートも含め従業員は全員残り、賃金など労働条件も変わらない。

ある企業グループの中核から外れても、別の資本で活路を見いだす好例があった。化粧品会社エ

イボン・プロダクツ(東京・新宿)が分割した子会社の社員となり、1年が経ち、親会社を退職した。親会社社員としての地位確認と賃金の支払いを

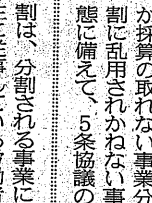
求めた訴訟の判決で、東

分割される事業にされた。同法は、会社分割があっても労働契約や労働条件がそのまま承継されることを規定する。

両法は分割時の労働者保護手続きも明記、労働契約承継法7条は全労働

意「で承諾できる」と、時間的余裕を持たせた協議の労働者の承諾」の手順を示した。

#### 協議プロセス 重要性高まる



労働契約承継法に詳しく見込みも加えた。エイボン・プロダクツの判決で注目されるのは、最高裁が5条協議を①としていたわけではないが、全くない(著しく不十分)のケースに承継の効力を争えるとしていた。労働組合法に反するようになり取りがさるなど、協議プロセスに問題がある場合も、②に含まれることだ点である。

会社分割において5条協議がなされる重要性が高まってきている。

現在、控訴審が進む。個別協議の重要性は、既に10年の日本アイ・ピー・エム裁判の最高裁判例で確立している。会社分割で新会社に承継された従業員が承継無効の確定などを求めたもので、最高裁は請求を退ける一方、会社が分割に関して従業員との協議や説明を全くなかった場合は承継は無効とした。

労働契約承継法に詳しく見込みも加えた。エイボン・プロダクツの判決で注目されるのは、最高裁が5条協議を①としていたわけではないが、全くない(著しく不十分)のケースに承継の効力を争えるとしていた。労働組合法に反するようになり取りがさるなど、協議プロセスに問題がある場合も、②に含まれることだ点である。

会社分割において5条協議がなされる重要性が高まってきている。

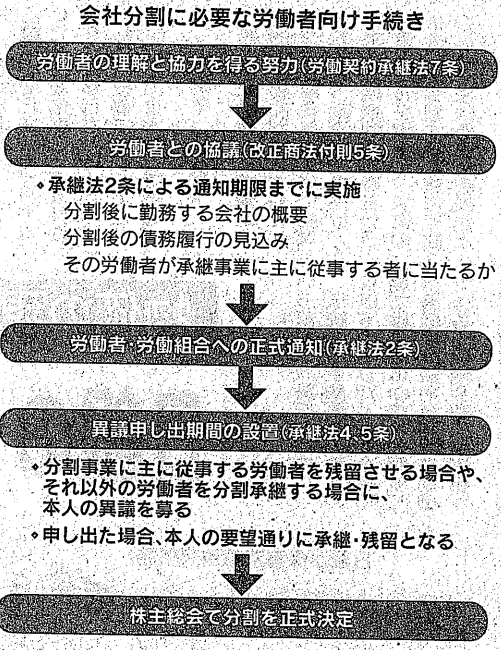
現在、控訴審が進む。個別協議の重要性は、既に10年の日本アイ・ピー・エム裁判の最高裁判例で確立している。会社分割で新会社に承継された従業員が承継無効の確定などを求めたもので、最高裁は請求を退ける一方、会社が分割に関して従業員との協議や説明を全くなかった場合は承継は無効とした。

者の理解と協力を得るための努力(7条指書)を企業に課した。会社分割導入時の改正商法付則5条も、分割労働者への正式通知前に、個別の協議(5条協議)をする義務を課す。協議すれば同意までは必要とされない。

泥船分割を抑止  
一方、厚生労働省は昨年9月、施行規則や指針を改正し、個別協議で話し合わねばならない内容に「分割会社や承継会社の債務履行の見込み」を加えた。立ちゆかない部門を安易に切り離す、泥船分割の抑止策だ。

これらを教訓に、最近の会社分割では「理解と協力を得る努力(7条指書)」と「個別協議(5条協議)」が念入りになされている。

6月28日の株主総会で、持株会社化に伴う造船部門3部門の分割が承認された三井造船。会社側は30日に計画を発表し、5月19日に組合(労働者)に正式提案して個別協議が始まった。全国の事業場で場長らが分割の狙いを説明。組合も会社には3年かかる。会社分割はグループ化後の配属の方が圧倒的に大切だと強調した。



会社分割 かつて企業再編の手法は合併や買収が中心だったが、より柔軟な事業再編を促すため、2001年に施行された改正商法で会社分割制度が導入された。自社の特定事業を従業員と既存の他社に吸収させる「吸収分割」と、新たに設立した会社に事業を移す「新設分割」の2種類がある。新設分割は特定事業を単純に子会社にして経営効率を上げる目的で使われるほか、持ち株会社の下で各事業部をグループ子会社化する時にも使われる。

会社分割の場合だけでなく、資産などを取り出す事業譲渡という形態を取る場合にも、労働者保護は必要だ。厚生労働省は昨秋、事業譲渡時の労働者保護手続きの指針をまとめている。

#### 事業譲渡時 個人の同意必要

事業譲渡時と会社分割時との違いは、労働者と譲渡元の会社が結んでいる労働契約を譲受側の会社が承継する際に、労働者個人の同意が必要なことだ。指針は①労働者や労働組合などとの事前協議の労働者が「真

合も会社に「分割決意の経緯と目的の説明、組合員の不安の払拭、労働条件が完全承継されること」の説明を求めた(久保本真・労働組合連合会書記長)。労使とも前向きに受け止め、6月9日に受け入れて合意した。無用なトラブルを防ぐには何かが必要か。労働法には何が詳しいか。労働法・会社法に詳しい峰隆之弁護士は「昨秋の改正で目目が細かくなった協議内容を求め、5条協議をきちんとすること」と話す。その上で「協議などでのやりとりの証拠を残す」とも勧める。特に、自社の特定事業を他社に吸収させる吸収分割では「承継会社がその事業を成長させる意欲を持っていることが大切(峰隆之)」という。十勝食品の親会社となったエア・ウォーターの町田正人副社長は「従業員レベルでシナジー効果が出るには3年かかる。会社分割はグループ化後の配属の方が圧倒的に大切だと強調した。」