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

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。事業を従業員ごと新会社に分けたり外部企業に吸収させたりでき、柔軟な再編ができるためだ。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　礒哲司）

「111人の社員・役員全員が夢を持てるようになった。士気が上がり収益も黒字化した」。北海道産コーンの缶詰や冷凍スープなどを製造するエア・ウォーター十勝食品（北海道更別村）の杉山清社長は笑顔で話す。

条件はそのまま

同社は昨年8月、40年以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だ。だが全ての分割が円満に進むわけではない。

今年3月、労務担当の関係者に衝撃が走る判決があった。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年半後にその子会社が解散したため解雇された男性が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、東京地裁は「請求には理由がある」と判断。親会社に子会社解散後分の賃金支払いを命じた。

2001年施行の改正商法で導入された会社分割は、分割される事業に主に従事している労働者を、新設会社や承継会社に強制的に移す機能がある。企業の強い権限から従業員を守るため、同時に労働契約承継法も施行された。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示。労働契約承継法7条は全労働者の理解と協力を得るための努力（7条措置）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。

エイボン・プロダクツの判決は、個別協議に併せ退職勧奨や原告を外部労働組合から脱退させる説得がされた点に着目。「労働契約を承継されることに関する希望の聴取とは程遠く、法が求める趣旨に反する」とした。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・ビー・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認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しなかった場合は承継は無効とした。

ここで示されたのは、①個別協議が全くない②個別協議の内容が著しく不十分——な場合、労働者は労働契約承継の効力を争えるという基準だ。エイボン・プロダクツのケースは②に近い。

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条措置）」と「個別協議（5条協議）」が念入りになされている。

6月28日の株主総会で持ち株会社化に伴う造船など3部門の分割が承認された三井造船。会社側は3月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「分割決意の経緯と目的の説明、組合員の不安の払拭、労働条件が完全継承されることの説明を求めた」（久保本慎一・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日に受け入れで合意した。

無用なトラブルを防ぐには何が必要か。労働法・会社法に詳しい峰隆之弁護士は「昨秋の改正で網目が細かくなった協議内容を含め、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いい」と勧める。

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」（峰弁護士）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慮の方が圧倒的に大切だ」と強調した。

昨夏の会社分割でエア・ウォーター十勝食品の社員となった111人は結束を強め、収益を改善させた（北海道更別村）

協議プロセス　重要性高まる

労働契約承継法に詳しい荒木尚志・東京大学大学院教授の話　昨年秋の施行規則・指針の改正では、分割事業に主に従事していたわけではないが承継対象に選ばれた労働者に対しても、会社は個々の労働者に対する5条協議をしなければならないようにした。

さらに、会社分割制度が採算の取れない事業分割に乱用されかねない事態に備えて、5条協議の説明事項に「債務履行の見込み」も加えた。

エイボン・プロダクツ判決で注目されるのは、最高裁が、5条協議が①全くない②著しく不十分——の2ケースに承継の効力を争えるとしていたところ、労働組合法に反するようなやり取りがされるなど、協議プロセスに問題がある場合も、②に含まれるとした点である。

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。

会社分割に必要な労働者向け手続き

労働者の理解と協力を得る努力（労働契約承継法7条）

↓

労働者との協議（改正商法付則5条）

- 承継法2条による通知期限までに実施
  - 分割後に勤務する会社の概要
  - 分割後の債務履行の見込み
  - その労働者が承継事業に主に従事する者に当たるか

↓

労働者・労働組合への正式通知（承継法2条）

↓

異議申し出期間の設置（承継法4、5条）

- 分割事業に主に従事する労働者を残留させる場合や、それ以外の労働者を分割承継する場合に、本人の異議を募る
- 申し出た場合、本人の要望通りに承継・残留となる

↓

株主総会で分割を正式決定

▼**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ご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。

事業譲渡時　個人の同意必要

会社分割の場合だけでなく、資産などを取引する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。

厚労省が指針

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②労働者が「真意」で承諾できるよう、時間的余裕を持たせた協議③労働者の承諾——の手順を示した。

同時に指針では、労働者から同意が取れないことや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した解雇は解雇権の乱用となり、認められないとしている。

事業を譲り受ける予定の企業が、譲渡前でも労働組合の交渉先になる可能性もあると注意を促している。労働者が近い将来に雇用主になる企業から不利益を受けないようにする趣旨だ。