

労働契約承継法ってなんだ？

2013年12月に日立製作所、日立アプライアンス、ジョンソンコントロールズの3社が、合併会社設立に関して法的拘束力のない覚書(MOU)を締結しました。対象は、日立アプライアンスの空調事業(ただし、国内のサービス営業部門及び一部資産を除く)です。

会社から労働組合に対し、合併会社で行う事業に従事する従業員は労働契約承継法により、合併会社に移籍すると申入れがされましたが、以下の不明点があります。
① 合併会社設立は会社分割で行うのか？② 会社分割でない場合の労働契約承継法適用できる理由。
そこで、会社分割を前提に労働契約承継法を解説します。

●労働契約承継法とは？

分割をした会社の権利義務が分割によって承継する会社または新規に設立する会社に包括的に承継されることとなることを踏まえて、労働者保護の観点から、労働契約の承継等についての特例を定めるために制定されました。

●承継される労働者は？

分割会社が雇用する労働者のことであり、分割会社との労働契約を締結している労働者全てを指します。したがって、パートや嘱託職員なども含め、雇用形態や会社での呼称にかかわらず、すべての労働者に対し労働契約承継法の手続が必要です。

●労働協約の承継は？

労働協約の適用を受ける労働組合員が承継会社等に承継される場合、原則として、会社分割の効力が生じた時に、当該承継会社等と労働組合との間で、当該労働協約と同一内容の労働協約が締結されたものとみなします(承継法第6条)。ただし、承継内容は規範的な内容のみとなります。

●合併の手続きについて

(1) 会社と労働組合の協議

分割会社に勤務する労働者全体の理解と協力を得るため実施。

【実施期限】

労働者との個別協議実施前まで。

【協議内容】

- ① 会社分割を行う背景及び理由
- ② 会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務履行に関する事項
- ③ 承継される事業に主として従事する労働

者に該当するか否かの判断基準
④ 労働協約の承継に関する事項
⑤ 会社分割にあたり、分割会社・承継会社等と関連労働組合・労働者との間に生じた労働関係上の問題を解決するための手続
以降記載の項目は、実施期限が分割契約書を承認する株主総会の2週間前の前日迄となります。

(2) 個別労働者と会社の協議

分割会社が分割契約等を作成するに当たり、労働契約承継に関して個別労働者の希望を聴取することにより、一定の労働者保護を図る。(当該協議の結果、必ず合意を得ることまで求められているものではありません。)

【協議内容】

- ① 協議対象労働者の労働契約の承継の有無
- ② 承継する場合又は承継しない場合の労働者が従事予定の業務内容、就業場所、就業形態等

(3) 労働者への通知内容(抜粋)

- ① 当該労働者の承継の有無、異議申立期限日
- ② 承継される事業概要
- ③ 当該労働者が分割会社及び承継会社等において、従事する予定の業務内容・就業場所その他の就業形態
- ④ 異議がある場合に申立を行うことが出来ること、異議の申出を受理する部門の名称・住所あるいは担当者の氏名・職名・勤務場所

(4) 労働組合への通知内容(抜粋)

- ① 承継される労働者の範囲
- ② 承継会社等が承継する労働協約の内容
- ③ 労働協約が承継会社等に承継されるという分割契約等の定めの有無

<職場の不安の声>

- ① 人員削減実施されたら不安だ
- ② どうなってしまうの？派遣社員は。
- ③ 英語の必要性が高まるの？不安だ。
- ④ ちゃんとボーナス出るの？

日立懇Web版ビラ

第5号 <発行>2014年1月
日立関連労働者懇談会
〒105-0004 東京都港区新橋4丁目24-3
エムエフ新橋601
(電機労働者懇談会気付)