

第百四十七回国会 衆議院 労働委員会 議 録 第 十 号

平成十二年四月二十八日(金曜日)

午前十時開議

出席委員

委員長 赤松 広隆君
理事 谷畑 孝君 理事 能勢 和子君
理事 穂積 良行君 理事 森 英介君
理事 鍵田 節哉君 理事 城島 正光君
理事 河上 覃雄君 理事 大森 猛君
理事 大村 秀章君 理事 木村 勉君
理事 小林 多門君 理事 白川 勝彦君
理事 棚橋 泰文君 理事 長勢 甚遠君
理事 福永 信彦君 理事 藤井 孝男君
理事 御法川英文君 理事 渡辺 具能君
理事 中桐 伸五君 理事 松本 惟子君
理事 西川 知雄君 理事 寺前 巖君
理事 青山 丘君 理事 笹山 登生君
理事 塩田 晋君 理事 島山健治郎君
理事 土屋 品子君

委員の異動

四月二十八日

辞任

補欠選任

松本 和那君 御法川英文君
村岡 兼造君 藤井 孝男君
笹山 登生君 塩田 晋君
同日
辞任 藤井 孝男君 補欠選任 村岡 兼造君
御法川英文君 松本 和那君
塩田 晋君 笹山 登生君

四月二十八日

雇用創出対策の実施に関する請願(伊藤英成君)

紹介(第一五二七号)

同(島嶽君紹介)(第一五三二号)

同(鳩山由紀夫君紹介)(第一五四〇号)

同(古賀一成君紹介)(第一五四四号)

同(田中慶秋君紹介)(第一五四七号)

同(中桐伸五君紹介)(第一五四八号)

同(石井紘基君紹介)(第一五五五号)

同(渋谷修君紹介)(第一五六六号)

同(中沢健次君紹介)(第一五六七号)

同(前田武志君紹介)(第一五六八号)

同(前原誠司君紹介)(第一五六九号)

同(河村たかし君紹介)(第一五七八号)

同(原口一博君紹介)(第一五七九号)

同(五島正規君紹介)(第一五八六号)

同(中川正春君紹介)(第一五八七号)

同(海江田万里君紹介)(第一五九六号)

解雇規制・労働者保護法の制定に関する請願

(大森猛君紹介)(第一五四九号)

同(木島日出夫君紹介)(第一五五〇号)

同(中林よし子君紹介)(第一五五一号)

同(春名真章君紹介)(第一五五二号)

同(松本善明君紹介)(第一五五三号)

同(松本善明君紹介)(第一五八〇号)

同(石井郁子君紹介)(第一六一一号)

同(大森猛君紹介)(第一六二二号)

同(金子満広君紹介)(第一六三三号)

同(木島日出夫君紹介)(第一六六四号)

同(児玉健次君紹介)(第一六六五号)

同(穀田恵二君紹介)(第一六六六号)

同(佐々木憲昭君紹介)(第一六六七号)

同(佐々木陸海君紹介)(第一六六八号)

同(志位和夫君紹介)(第一六六九号)

同(瀬古由起子君紹介)(第一六七〇号)

同(辻第一君紹介)(第一六七二号)

同(寺前巖君紹介)(第一六七二二二号)

同(中路雅弘君紹介)(第一六七三三三三)

同(中島武敏君紹介)(第一六七四四四四)

同(中林よし子君紹介)(第一六七五五五五)

同(春名真章君紹介)(第一六七六六六六)

同(東中光雄君紹介)(第一六七七七七)

同(平賀高成君紹介)(第一六七七八八)

同(不破哲三君紹介)(第一六七九九九)

同(藤木洋子君紹介)(第一七八〇〇〇)

同(藤田スミ君紹介)(第一七八一一一)

同(古堅実吉君紹介)(第一七八二二二)

同(松本善明君紹介)(第一七八三三三)

同(矢島恒夫君紹介)(第一七八四四四)

同(山原健二郎君紹介)(第一七八五五五)

同(吉井英勝君紹介)(第一七八六六六)

労働時間の男女共通の法的規制とパートタイム

労働法の抜本的改正等に関する請願(山原健二

郎君紹介)(第一八五四四号)

同(木島日出夫君紹介)(第一八八七号)

同(児玉健次君紹介)(第一八八八号)

同(志位和夫君紹介)(第一八八九号)

同(中林よし子君紹介)(第一八九〇号)

同(春名真章君紹介)(第一六九二一)

同(古堅実吉君紹介)(第一六九二二)

ILO勧告に従い、J・R労使紛争の全面解決に

関する請願(中西嶺介君紹介)(第一六六〇号)

は本委員会に付託された。

四月二十八日

大牟田労災病院の縮小・廃止計画反対、さらなる充実に関する陳情書(福岡県大牟田市有明町二の三大牟田市議会内桑原貢(第一四七号))
地方労働行政の効果的かつ円滑な推進に関する陳情書(神戸市中央区下山手通五の一〇の一兵庫県議会内武田丈蔵(第一四八号))
企業組織の再編に伴う労働者保護法の制定促進に関する陳情書外二件(札幌市中央区北二条西六北海道議会内湯佐利夫外二名)(第一九三三三)
男女雇用機会均等法第二十一条削除に関する陳情書(東京都新宿区市谷柳町二五 三橋智樹)(第一九四四)

冬期雇用安定奨励金及び冬期技能講習助成給付金制度の延長、拡充に関する陳情書外二件(札幌市中央区北二条西六北海道議会内湯佐利夫外二名)(第一九五五五)
リストラを規制する法整備に関する陳情書(大阪府中央区大手前四の一の七六中野誠二)(第一九六六)

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案(内閣提出第六一五号)

企業組織の再編における労働者の保護に関する法律案(日野市朗君外四名提出、衆法第九号)

企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働

者に対する保護に関する法律案(日野市朗君外四名提出、衆法第九号)

者の保護に関する法律案(大森猛君外一名提出、衆法第一六号)

○赤松委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案、日野市朗君外四名提出、企業組織の再編における労働者の保護に関する法律案及び大森猛君外一名提出、企業組織の再編を行う事業主に雇用される労働者の保護に関する法律案の各案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として法務大臣官房審議官小池信行君、大蔵大臣官房審議官福田進君、労働省労政局長澤田陽太郎君及び労働省労働基準局長野寺康幸君の出席を求め、意見を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○赤松委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○赤松委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。棚橋泰文君。

○棚橋委員 自由民主党の棚橋泰文でございます。

本日は、内閣提出の会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案につきまして、幾つかの質疑をさせていただきますと思います。

国際的な経済環境の激変の中で、大競争時代といふことが言われるようになって久しくなっております。我が国の経済環境、あるいは雇用を取り巻く環境も内外ともいろいろな要因で大変厳しい中で、今回の会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律、これは、一方で企業の機動的な再編といったものを可能にしながらも、一方で一番大事な労働者の権利を守るといふ観点から、今回提出されたものだと思います。

そこで、まず大前提として労働大臣にお伺いしたいのは、現在四・九%という戦後最悪の失業率も記録した中で、今後の企業再編をどういふふうにお考えであり、御認識されているか。具体的に言うと、今後こういふものがあるのか。このようにこれからふえていき、あるいはどのような形になっていくかといふことを前提にしながら、その中で労働者の雇用も含めた権利をいかに守っていくか、こういうことが本法案の最大の主眼ではないかと思ひます。

そこでまず、その観点から、本法案を提出された御趣旨、それから労働大臣の御決意についてお伺いさせていただきますと思います。

○牧野国務大臣 今、棚橋先生御指摘のとおり、産業構造の変化に伴いまして、労働雇用関係も非常に形態として流動化いたしております。そういう点で、私どもとしては雇用の大切さということと十二分に認識しているわけでございまして、例えば、雇用なき繁栄といふふうなことがあちこちで流布されておりますが、やはりそうあつてはならないし、雇用と経済の繁栄は一体であるべきだ、このような基本的な認識に基づきましていろいろな対応をとらせていただいているところであります。

今回、労働契約承継法案を内閣として提出し、ただいま御審議をお願いいたしているわけでありますが、この法律案は、会社の分割制度という特定の制度の導入に伴いまして、会社分割に際してのきちつとした労働者保護を目的としたとして、労働契約の承継等についての特例を定めることとするものでございまして、円滑な会社分割と労働者保護の両立を図りたい、こういう趣旨で御審議をお願いしている次第であります。

○棚橋委員 どうもありがとうございます。

それでは、具体的に法案の、特にポイント中のポイントに絞つて幾つか伺いたいと思ひます。この法案では、例えば企業にA部門とB部門がございまして、それぞれが分割される、そうしますと、例えばB部門の労働者は、そのB部門がも

し分割されれば当然にそちらの会社の方へ行くといふことがこの法案の大原則というかポイントではないかと思ひますが、本来、民法六百二十五条の原則に立ち返りますと、会社が、使用者が他の第三者に労働契約を譲渡する場合には、当然労働者の同意が必要となるわけでございまして、逆に言うと、おれはこの部門に属している、この部門が分割されてよその会社になるけれども、正直言ひましてそちらには行きたくない、もとのままに残りたいという労働者の気持ちがあるケースもあり得るのではないかと思います。にもかかわらず、本法案ではこれは基本的に同意を必要としないといふふうにしておりますが、まずもつて、これで労働者の保護という観点から本当に十分なのかという心配の声があることは事実ではないかと思ひます。

そこで、その点について、なぜ同意を必要としなかったのか。あるいは逆に、労働者の同意をどうしても必要とするというといった問題が生じて、そして企業分割等がうまくいかなかつたり、最終的には本法案の趣旨を生かせなくなつて、むしろ企業再編が不可能になることによつて全体としての雇用が失われる可能性の方が高い、そういうお考えなのか、その点について説明をお願いいたします。

○澤田政府参考人 まず初めに、会社分割制度そのものにおきまして、会社分割の場合の権利義務の承継は合併と同様に包括承継という法的整理になつております。合併については民法第六百二十五条の規定が適用されないとする解釈が確立されておりますので、今回部分的包括承継という形で構成されております会社分割制度につきましてもこの民法六百二十五条の適用がないとすること、は、法理上問題ないと考えております。

具体的に申し上げますと、私どもの労働契約承継法案におきましては、今先生御指摘のように、分割される営業に主として従事する労働者につきましては分割計画書等の記載に従ひまして当然に承継される、個人の同意を要しないということに

しておりますが、これらの労働者につきましても、一つは、承継された場合であつても合併と同様に雇用と労働条件の維持が図られること、これは明白であります。第二点に、承継後もほとんどの場合分割以前に就いていた職務、仕事と同じものに引き継ぎつづけることがかなりの程度で想定される、この二点がございまして、したがひまして、包括承継されるという法律構成をとりまして、も実質的な不利益はない、また、円滑な会社分割の必要性が要請されているといふことを考えますと、労働者の同意を前提とせず当然承継とすることは差し支えないと考えております。

では、同意を必要とするとした場合にどういふ問題が生じるかという点でございまして、今回の会社分割制度におきましては、営業を構成する諸要素が原則的には一体となつて分割されるということになつておりますが、労働者がすべて承継に同意しないということになりますと、労働者なしのその他の営業の要素のみの分割ということになりまして、営業の分割そのものが法的に成り立たない可能性も出てくるという基本的な問題点がございまして、

○棚橋委員 ありがとうございます。

私もその点については同感でございまして、何よりもまずやはり労働者の権利、あるいは安心感というのを守らなければいけないことは、これは大前提であると思ひます。

ただ、企業分割がなされるにおかれては、当然のことながら、経済環境からして企業分割をしなければどうしてもやっていけないという情勢のもとです。例えば、一番わかりやすい例で言うと、鉄道会社がバス部門を抱える。バス部門も抱える中で、バスの部門だけ分割していく。そのときに個々の労働者の方の同意を全部とるといふことになると、例えば、バスの運転手さんの中で、おれは鉄道の方に残りたいという方がいらつした場合は、その方はバス部門がなくなつた鉄道の方に残らざるを得ない。そうしますと、今度はその方どういう仕事をしていたかんだ

という議論に当然ならざるを得ないと思います。
結局、適正な職がなければ、最終的にはむしろ余剰人員となってしまうということであれば、これは企業側にとっても困ることでしょうし、むしろ、多くの方がバス部門への移転をオーケーして一部の方だけが残るということになると、とても大きな混乱が起きるのではないかと。そういう観点からして、私は、今の政府案の基本的な考え方というものは、今日の企業分割というものを基本的に考えていくと、やむを得ないのではないかとこのように考えております。

ただ、とはいえ、一人一人の勤労者からすると、私はもとの、分割される前の会社に入っていると、その労働条件で働くことを前提に雇われたんだ、それが今回の企業分割によって労働条件が切り下げられるんじゃないかという心配があるのではないかと思えます。

そこで、念のためもう一度御確認をさせていただきたいんですが、今回の法案で企業分割がなされて、主としてその業務に従事していたわけですから新しい部門の方に行くなった労働者の方々の労働条件というのは、当然、原則として変わらないものであるということを確認したいと思えます。具体的には、例えば年次有給休暇あるいは年金あるいは退職金、こういったものは分割される新会社に当然承継されるのでしょうか。その点についてお答えをお願いします。

○澤田政府参考人 会社分割制度におきましては、繰り返しになりますが、合併と同様に、分割計画書等に記載されました権利義務は分割会社から設立会社等に包括的に承継されるものとして構成されております。したがって、分割計画書等に記載されました労働者の労働契約につきましても、労働者としての地位や内容を維持したまま設立会社等に承継されるということになります。このことによりまして、先生今御指摘の雇用とか労働条件の維持が図られるという仕組みになっております。

労働条件の中には、当然、年次有給休暇初め労働

契約に記載されている事項はそのまま内容としてそっくり設立会社等に承継されるということとで、御指摘の点は全く問題がないものと思っております。

○棚橋委員 ありがとうございます。
まさに今の点がポイントではないかと思えます。多くの方からすると、例えば企業分割によって新しく設立された企業へ行くことによって自分の雇用に対して大きなマイナスが生じるのではないかと、それは年金あるいは今言ったような年次有給休暇等の観点からこういった問題が生じては困るというお気持ちが多いのではないかとこのように考えております。

今局長から御答弁をいただいたように、その点については問題ないということですが、この点も一つ、この法制の実現に当たって、この点を一般の方が十分にわかるようなPRにも今後とも当局として努めていただきたいと思えますので、どうぞよろしくお願いいたします。

時間が短うございますので、もう一問だけ最後に、できればこれは大臣に御質問をさせていただきたいと思えます。

今のお話のように、会社分割制度によって、基本的に雇用あるいは労働条件、こういったものは損なわれないという話でございます。しかし、やはり会社分割をするというのは企業のまさにリスクに付随するもので、例えば設備等の償却も当然なされていくんですが、残念ながら、今の我が国の人件費が世界的に見て非常に高い水準にある、その中で企業が生き残りを図ろうとすると、当然、人件費の軽減ということを常に念頭に置いているということを考えなければいけません。

こういった人件費の軽減における人員整理について、これは一番労働者にとって深刻な問題です。心配な問題だと思えます。基本的には、今までも、人員の再配置やら希望退職、あるいは新規採用を減らしたり、場合によってはなしにする、そういう形で企業内の労働者を守ってきたと

思うんですけれども、どうしても整理解雇ということになれば、判例で御承知のように、整理解雇の四要件という非常に限定された厳しい判例法理が確認されております。そういう一番厳しい状態においては、最後は個々の労働者が裁判を起こすということになるんでしょうけれども、私も弁護士をしておりますからよくわかるんですが、お一人お一人が裁判を起こすといっても、現実には非常に難しいです。理屈上は裁判を起こして守ることができても、現実には自分の権利を守るために裁判を起こすというのは、精神的にも経済的にも非常に難しいことで、これじゃ十分に労働者の権利を守れないケースも、残念ながらあり得ると思えます。

そこで、先般、労働基準法改正で、労働条件の関係の紛争について労働局長が助言指導できる紛争解決援助制度を設けたと思いますが、こういった観点から裁判外の紛争解決手続を充実させていくということが非常に大事なんではないかと思えます。

そこで、お伺いをしたいのは、今までは、労使の交渉、紛争というのがメインの紛争でしたけれども、これからは多分お一人お一人の勤労者と会社という側面が強くなってまいりますので、こういった個別の労使紛争について、裁判だけではなく、むしろ裁判外で簡潔に、しかも一人一人ができる限りアクセスしやすいチャンネルで紛争を処理することが必要でございます。今の紛争解決援助制度も大事でございますが、これをさらに充実あるいは強化する必要があると思えます。そうでない限り、一人一人の労働者の利害あるいは立場というのはなかなか救えないのではないかと思えます。

そこで、その点について、労働者としてどうお考えをお聞きしたいと思います。よろしくお願いたします。

○牧野国務大臣 先生の御質疑は、個別的労使紛争に対してどういうような体制で対処をしようとしているのかという御質疑でございます。

御指摘のとおり、企業組織の再編や人事労務管理の個別化に伴い、個々の労働者と使用者の間の労働条件等に関する紛争が増加していることは現実の姿でございます。これらの紛争を簡易、迅速に処理できる体制の整備が求められているところであります。

現在、労働条件にかかわる紛争につきましては、労働基準法に基づき都道府県労働局長による助言指導を、女性の雇用差別にかかわる紛争につきましては、男女雇用機会均等法に基づき都道府県労働局長による助言、指導、勧告のほか、機会均等調停委員会による調停をそれぞれ行っているところでございます。

今後一層の増加が懸念されます個別的な労使紛争をより簡易、迅速に解決することができるようになるため、この労働局長による助言指導制度を拡充強化するということが、それから調停制度を発展的に拡充したらどうだろうか、また、多様な内容の相談を受けるわけですから、ワンストップサービスで対応できるよう労働基準監督署の窓口体制の整備、このようなものの検討を前向きに進めているという現状でございます。

○棚橋委員 どうもありがとうございます。

特にこれからの労使紛争は、法案の審議に限定されることなく、やはりきちんと考えていかなければいけないと思えますけれども、今までのように個別の労働者の利害が比較的共通していた時代から、個別の労働者の利害が必ずしも共通しない時代になってまいります。そうしますと、今大臣のお答えにございましたように、個々の労働者の利害、これをきちんと反映させるような紛争解決手続が必要でございますし、今、調停手続の発展、拡充というお話もございましたが、ぜひその点、迅速に、しかもできる限り充実した形で、一人一人の労働者の気持ちやきちんとそういった手続の中で反映できるようなシステムの再構築に努めいただきますことをお願い申し上げます。ありがとうございました。

○赤松委員長 河上覃雄君。

○河上委員 きょうは二十分でございますので、早速質問に入りたいと思います。

国際化しております企業の競争力を確保することを目的といたしまして、平成九年以来、会社合併法制度の合理化、あるいは持ち株会社の創設のための株式交換制度などの導入、また産業競争力強化を目指した産業活力再生特別措置法の制定など、企業の組織の再編成を容易にするための法整備というものが着実に進められてまいっております。

しかし、一方では、企業の組織再編などが労働者に少なからず影響を与えることから、これらの問題に対応するための労働者保護に関する法制というものも求められております。

確かに、労働関係の承継に関する明確なルールというものの不備によって労働者が不利益をこうむるおそれがあることは、私も否めないと考えているところでありますが、こうした状況を踏まえまして、会社分割に関する商法改正に伴いまして、労働者は、労働者保護の観点から、今般の法律を国会に提出をしているわけでございます。

そこで、確認のために、政府案に対して何点か質問をいたしたいわけでございますが、まず、今回提出された法案は、商法の特例として、対象を会社分割に限定しております。他の企業組織の再編の手法であります合併や営業譲渡については全くその措置が講じられておりません。

労働大臣にお伺いいたしますが、この合併や営業譲渡について措置しなかつた理由というものは何なのか、大臣の御見解を伺いたいと思います。

○牧野国務大臣 御指摘の、最初の合併に関してでございますが、合併におきましては、すべての労働者が承継されることとなっております。労働者に不利益が生ずる場合はほとんど想定されていない、こういうことで、今回は取り上げないことにいたしました。

また、営業譲渡につきましては、労働者の承継につき、民法六百二十五条により、本人の同意が

要件とされていること、また、裁判においても、個別承継という基本ルールにのっとりつつ、事業の内容により、具体的に妥当な解決が図られている、こういうことでございまして、今回は、商法の一部改正が会社分割に限定いたしておりますので、これに関連いたしまして、労働者保護を図らなければならぬという観点から、特別の法案を用意させていただき、御審議をお願いすることにした次第でございます。

○河上委員 大臣からは、要約いたしますと、合併、営業譲渡については現行法によって対応することが適当である、そういう趣旨のお話でございます。

それぞれ今御説明がございましたが、それでは、具体的に、どのような法律の規定によって労働者の保護がされることになるのか、この点についてお伺いをいたしたいと思います。

○澤田政府参考人 まず、合併についてでございますが、合併につきましては、商法第百三条等々の規定がございまして、権利義務は包括的に承継されるという法的規定がございまして、

それから、営業譲渡につきましては、民法第六百二十五条第一項によりまして、労働者の労働契約を承継しようとする場合には本人の同意を要するというところになっております。

この二点について明確になっております。○河上委員 その次に、承継される営業に主として従事する労働者については、省令でその範囲を定めることといたしております。この範囲を定める基準が客観的なものとならない限り、会社分割が行われるに当たりましては、労使間で紛争が生ずることが懸念をされます。

したがって、この範囲を定める基準というものをしっかりとつくらなくちゃいけない。この基準につきましては労働者としてはどのようにお考えになつていらっしゃるのか、この点についてお伺いいたします。

○澤田政府参考人 御質問の承継される営業に主として従事する労働者についての基準でございま

すが、省令で決めることになってまいりまして、これから当委員会等々におきます御審議を踏まえながらさらに詰めてまいりたいと思ひますが、現在のところは二点ほど考えております。

一つは、分割計画書の作成時点におきましてその労働者が従事している業務、これによって判断するという基準。もう一つは、作成時点における従事業務だけでは足りない面もございまして、分割計画書の作成以前の一定期間において当該労働者が承継される営業との関係でどういう業務についていたか、その業務の状況を考える。この二つを基準に決定していくことを今考えております。

また、省令で決めます基準につきまして、できるだけ明確化いたしますが、その基準を実際に運用する場合、事業主がそれを使って判断する場合に、さらに具体的な手がかりとなるような考え方を、具体的方法等々を、労働大臣が別途定めます。指針の中において明らかにして、万全を期していきたい、こう思っております。

○河上委員 今局長から御答弁がございました。これは正確に、そして明確に示す以外に、トラブルというものが運用上発生すると思ひますので、これはきちつとやっていかないといいけない問題だと思ひます。その意味では、一方ではこういう機会を通じて解雇されるのではないかと懸念も指摘されるところでありますので、この問題等についてはぜひともきちつと、そして極力具体的に、明確に指針等におきまして示すようにしていただきたいことを要望いたしたいと思います。

それでは、会社分割に伴いまして、労働者が解雇されることあり得るのか、また、仮に解雇された場合には労働者はどのように保護されるのか、この点についてお伺いをしておきたいと思ひます。

○澤田政府参考人 会社分割におきましては、労働者の雇用は分割会社または設立会社、このいずれかに帰属いたします。そうした意味で、会社分割自体により解雇されるということはないものと

考えております。

また、労働者を解雇する場合には、合理的な理由を必要とし、特に整理解雇につきましては、整理解雇四要件を満たすことが必要であるという判例が確立しておりますので、会社分割のみを理由とする解雇はこのような判例法理に照らして許されないということでありまして、したがって、整理解雇やその他の労働者の意に反した解雇が行われることはないと考えております。

仮に、こうした判例法理等々を踏まえ、会社分割の際に解雇されてしまったという場合は、労働者の方からお申し出をいただいて、先ほど大臣が御答弁いたしました都道府県労働局が制度として運用しております紛争解決援助制度によりまして、労働局長の助言指導等々も行うこととしておりますが、それでもなお解決しないという場合には、裁判所において判例法理による妥当な解決が図られるものと考えております。

○河上委員 会社分割に伴った整理解雇はない、こう考えてよろしいわけですね。ない。

最後になりましたが、EU諸国におきまして企業組織再編時の労働者保護法制というものが設けられていて聞いております。各国ではどのような法制となつていのか、またこの際、アメリカではどういふような法制、体制になつていのか、この点についてお伺いして終りたいと思ひます。

○澤田政府参考人 先生御指摘のように、EU諸国におきましてはいわゆる既得権指令というものがございまして、それに沿つて各国法制で指令内容を受容するというところで所要の法的措置が講ぜられておりますが、一つ、その法の適用範囲については若干の差異がございまして、

そういう前提で申し上げますと、例えばイギリスにおきましては、雇用契約は同一の内容で移転先企業に当然に承継される、労働者が移転を拒否した場合には自己都合退職と扱われるというようなことがあります。それから、労働協約は移転先企業に受け継がれるというような規定がございま

すし、経済的、技術的あるいは組織編成上の理由による場合を除きまして解雇は自動的に不正な解雇とみなされる、あるいは、労働組合または労働者の代表に企業組織再編に当たって事前に協議をするというような規定がございます。こうした規定は、ドイツ、フランスにおきましてもほぼ同様の形になっているのが基本でございます。

アメリカにおきましては、企業組織再編につきましても、特段の労働者保護の規定はございません。

○河上委員 今申し上げました諸点につきまして、ぜひしっかりと取り組みいただきたいことをお願い申し上げます、私の質問を終わります。

○赤松委員長 青山丘君。

○青山(丘)委員 私からも若干質問をさせていただきますが、大臣は十一時から参議院がおありだと聞いておりますので、先に基本的な点だけ大臣にお尋ねしておきたいと思っております。

まず、我が国経済を全般的に見ますと、国民経済の六割のいわゆる国民消費、需要面での回復がまだいささか弱い、したがって、景気の足取りは非常に厳しい状況であるという認識であろうと思っております。しかしながら、各種の政策効果が相対的に、一定の成果を上げてきている、あるいはアジア経済が回復してきている、そういう意味では、いささか緩やかな環境であります、徐々に回復の足取りは出てきておる。

さて、なおこれから我々が取り組まなければならない問題は、需要をどう回復していくのか、あるいはまた金融システムの面、例えば融資の面でどういった環境をつくっていくのか、円滑な環境をつくっていくかなければいけない。そこで、問題は、事業活動が活発に進めていけるような、そういう事業環境をつくっていくということが今我が国経済に求められている大きな課題であろうと思っております。具体的にはそれはどういう意味かといいますと、生産性の高い分野にできるだけ企業を力

集中していかねばならない、これは当然のことではあります、同時に、生産性の低い分野はどうしても縮小されていかざるを得ないという問題が出てきます。

問題は、企業組織が柔軟に再編成できるかどうかという段階に今来ている。私どもは、企業組織が迅速に再編成できるような環境をつくっていくことが必要であるという認識に立っております。そのことは同時に、企業の組織という場合に一番重要なことはやはり人材でございますが、働く人々の立場で、生産性の高いところへ集中的に再編成されていく人々は新しい能力開発が求められてくるでしょうし、あるいは進んで、好んで集中していく部分があるかもしれない。しかし、問題は、現下の経済情勢が非常に厳しいということから考えますと、働く人々が雇用の不安がなくて安心感が保障できるのかということが今この委員会で課題になっているのであらうと思っております。

そこで、労働省内部の研究會が議論をされてきておると聞いております。今年二月に報告を公表されましたが、企業組織変更に伴う労働関係法制等研究會において、会社分割について法的措置を講ずることが適当であるという考え方になっております。基本的な考え方を示していただきたいと思っております。

○牧野国務大臣 ただいま御指摘のとおり、会社の組織等につきましても経済情勢の変化に対応して非常にいろいろな形で変更等がなされてきております。そういう意味におきまして、これと関連して、雇用されている労働者の立場というのは十二分に保護されているかどうか、このことは当然の問題点として生ずるわけでございまして、私どもとしましては、研究會に検討をお願いして報告をいただいたわけでございます。

御承知のとおり、会社分割法制は、会社が分割計画書等に記載すればある部門、すなわちその営業に属する権利義務をそのまま包括的に承継される、こういうようにいたしております。当然のことながら、それに関連する労働者につきましても、主たる業務部門におきましては当然承継され

る、こういう前提に立ちまして、それではどこに問題があるか、こういうことまで検討していただきまして、承継される部門に主として従事する労働者であつて分割をする会社に残留される者、承継される部門に従事する従業員であつてこの二つの類型に適合する範囲に入ってくる労働者の方々についてどうするか、こういう問題点がはつきりいたしてまいりました、これらにつきましまして、労働者保護の観点から、自分が行きたいか行きたくないか、残りたいか残らないか等々、関係する個々の労働者の御意見をはつきり申し述べていただいて、そういう立場から検討して保護するようにいたしたい、こういうように考えさせていただきます。次第であります。

○青山(丘)委員 不利益を受けるか受けないかはなかなか難しい問題でして、むしろ生産性の高い分野へ人員配置されるのが適材適所であると理解できるのか理解できないのかという場合もあつたり、それから、企業が会社組織を生産性の高い分野に集中していきたい、これは前向きな姿勢です。客観的に見てよく理解できるところですけれども、それは裏を返して考えていくと、生産性の低い分野は縮小されていかざるを得ない、企業も生き残つていかなければなりません、そこに働く人々もまた安心感のある中で生き残つていかなければならないと思ひます。

ただし、きょうのテレビを見ておりましたら、四・九%という史上最悪の失業率がお続いてきていて、三百四十九万人の完全失業者が出てきています。有効求人倍率は〇・五二でしたか五三でしたか、こういう状況の中で、雇用不安があつてはならないということがやはり一つ私どもの大きな命題であらうと思ひます。

そこで、実は企業にとつて最大の経営資源というものは人材である。このことは、実は私も小さな会社のせがれとして生まれてきてまして、その姿を、経営側も働く人々の立場もよく見てきておりますが、問題は、現下の雇用失業情勢の中で、働

く人々の雇用が失われることがない、そして安心して働くことのできる保障、安心感が持てるという保障、こういうことがなければ、企業が市場環境の変化に対して迅速に対応する企業組織の再編成というのが難しいであらう。

問題は、会社分割法制の導入が必要だといふ一面と、労働者の保護をきちと保障していかなければいけないというこのバランスに対して、今回の法改正はどう対応してこられたのか。

○牧野国務大臣 先生おっしゃるとおりでございます、それを具体的にどのように法制化できるのか、あるいは、それは法律できちとするといいことは、手続、実態面を考えますとなかなか難しいという点、その辺はもう千差万別の状況であらうかと思ひます。

したがって、今回のこの法案におきまして、法律的にどの点とどの点に一番問題があるか、こういう点から法律問題として対処方針を決めさせていただいたわけであります。根底には企業経営者の社会的責任と申しますか、当然、分割して新会社に行かれる方も、あるいは残られる方についても、やはり雇用に対しては万全を期すという企業経営者としての社会的責任というのは、その根底にぜひあつてほしい、こういう私どもの基本的な考え方がございます。

もしこの法律案で調停等いろいろな問題が出てまいったときには、先生おっしゃるように、企業の存続性というものも考えなきゃなりません、やはり根底に、労働者の方々が安心してどちらかできちと働くことができるような、いろいろな労働者の助成措置も念頭に置きながら、適切な助言、指導、調停を行わなければならない、こういうふうに考えております。

○青山(丘)委員 大臣の御答弁で、労働契約承継法案は、円滑な会社分割の必要性にこたえつつ労働者保護を図っているんだということ、私は今確認をいたしました、そうすれば、商法の改正がなされれば、それで労働契約承継法案は、あえていいと思います、労働者にとつてそれほどの影響

はないのかという点であります。労働者にとつてどんな影響が出てくるというふうに考えておられるのでしょうか。

○澤田政府参考人 労働契約承継法案は、商法改正案と一体のものとして国会にお出しをしております。具体的には、商法改正案の附則五条におきまして、ちよつと読みますが、この法律、いわば商法改正であります。それに基づく「会社の分割に伴う労働契約の承継に必要となる労働者の保護に關しては、別に法律で定める。」という規定を商法附則で置きまして、そこで言う「別に法律で定める。」というものが私どもの承継法案ということになっております。したがっていまし成になつております。

したがっていまし、商法改正案のみが仮に成立したという場合を考えると、先ほど大臣から答弁もありましたように、企業が分割計画書等で記載した範囲で、有無を言わず承継される労働者の範囲というものが商法の方で明確になります。その場合に、本当にそれでいいのかという観点から、二つの類型の労働者につきましては異議申し立てを認めて、その意思を反映した措置をとるということをこの労働契約承継法の方で規定しておりますので、そこがそっくりなくなつてしまつていくことで、労働者にとつて大變な影響が出る、こういうふうに考えております。

○青山(正)委員 時間です。最後に一点だけ。労働契約承継法案の内容についてでございますが、承継される営業に主として従事する労働者、それから承継される営業に従事して従事する労働者の基準というものが、わかりやすいものにならないといけないと思つたのです。これは労使ともわかりやすい基準でなければならぬと思つたのですが、この基準をどのように考えておられますか。

○澤田政府参考人 承継される営業に主として従事する、従として従事する労働者の基準であります。労働省令で明定することにしております。

が、現在私どもが考えておりますことは、一点は、分割計画書等の作成時点で当該労働者が従事している業務が承継される営業との関係で何かという点、二点目は、分割計画書を作成する時点でなく、それ以前の一定期間におきまして分割される営業との関係で当該労働者がどういう業務についていたか、その他今後詰めようと思つたが、基本的にはこの二点を勘案して基準をつくつていきたいと思います。

また、省令で定めた基準の適用につきましては、さらに労働大臣が定める指針におきまして具体的な判断の方法等をお示しして、その明確化を図つてまいりたいと思つた。

先生御指摘のように、この基準につきましては、労使ともにわかりやすいものとして定められなければならぬと思つておりますので、そうした点で努力をしていきたいと思つております。

○青山(正)委員 質問を終わりますが、事業環境が厳しくなつても、まして現下のような厳しい経済情勢の中で、企業の分割の問題はこれから非常に重要でありまして、これまでの権利がどう保障されていくのかということ、働く人々にとつて非常に重要な問題でございます。問題は、その企業が会社組織を社会情勢の中で適切に対応、順応できるような再編成の取り組みと労働者の保護がきちつと保障されていくというようなバランスは非常に難しいかもしれませんけれども、この基準をきちつと持つことによって、厳しい経済環境の中で、事業の再編成も働く人々の安心感も確保できるといふ意味で非常に大事なことでございまして、きちつとその基準を設けて進めていただきたいと思つた。

終ります。

○赤松委員長 午後零時三十分より再開することとし、この際、休憩いたします。

午前十一時五十一分休憩

午後零時三十一分開議

○赤松委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質を続行いたします。城島正光君。

○城島委員 民主党の城島でございます。今回政府が出されました、会社分割に限定をされておりますけれども、労働契約承継法について質問をさせていただきます。

先ほどのニュースでも出ておりましたけれども、雇用情勢が極めて悪い状況が続いている。失業率四・九％、完全失業者数が三百四十九万人、なかんずく、その中でも男性の失業率が五％に上つて五・二％である。これは最悪の雇用情勢になつてゐる。三百四十九万人というのも過去最高の失業者という状況の中に、我々日本があるという点は極めて大事なポイントだろうというふう

に思つた。

まさしく、今、我々政治がとにかく全身全霊を込めてやらなければいかぬのは、こういう状況の状況を何とか改善していくことに最大のエネルギーを費やさなければいかぬ、そういう状況に陥つてゐるのだらうと思つた。まして、新卒者の就職も、極めて厳しい状況がずっと一貫して続いている。そういう状況も含めて見たときに、今回の労働契約承継法、やはりさまざまな問題があるという観点から私は質問をさせていただきます。

まず、今回の政府提出の承継法が出てきた背景は、前回本会議で我々の中桐委員が質問をさせていただきましてけれども、九七年の純粋持ち株会社の解禁、産業活力再生特別措置法の制定、あるいは金融再生法の制定、株式交換に関する商法の改正、民事再生法などの企業再編の法制の一連の制定がされてきた。この数年間の中で、さまざまにまざり新しい企業再編ができるような改革、ある面で言うと法改正をしてきたわけでありまして、しかしながら、企業組織の再編を実施していくという法案がこれだけの短期間のうちに成立をしていけば、そこに働く人々、組織には当然人

がついていくわけですから、働く人たちの雇用とあるいは労働条件といったものに對する極めて大きな影響があるということは当然であるわけなので、その辺の、労働条件や雇用に對しての配慮というものが一方でどうしても必要ではないか。

今までの法案の中では、そうした雇用情勢も見たときに、雇用不安とか労働条件の低下等に対する不安感に對して適切にこたえる内容になつていないのではないかと、特に、産業活力再生特別措置法案とかあるいは民事再生法案の衆参両院の委員会審議において、企業組織の再編に伴う労働関係上の問題への対応ということについて、法的措置も含め検討を行うという附帯決議がされたわけでありまして。

そういうことを受けて恐らく今回のこういった内容になつてゐるというふうには思つたが、少なくとも、産業活力再生特別措置法案などの議論のときも、中心には営業譲渡の問題がいろいろある、あるいは、これだけ大きな法案を出すというところであれば、そこで働く人々や労働組合との事前の協議というのがどうしても必要ではないかという議論が随分されたわけでありまして、そうしたことを踏まえた上での附帯決議だったというふうには私は思つてゐるわけでありまして。

まず最初に大臣、この間の経緯等についての御見解、さらには、法的措置が必要だ、そういう附帯決議が付されたことについて、法的措置の必要性についてもう一度お尋ねをしたいというふう

に思つた。

○牧野国務大臣 御指摘のとおり、今企業関係は、企業の発展のために、分割方式も含めていろいろの方策を検討し実行に移しつつあることは御指摘のとおりであります。そしてそれが被雇用者の皆さんに雇用不安を与えているということも事実でございます。したがって、私どもとしては、全体として労働者の労働条件等をどうやって守るかということとは当然根底にあつて検討しなければならぬことだ、私自身はそう思つてゐるわけ

この問題は労働省内部でいろいろ審議されてきたわけであり、私としては、実は具体的な問題として大阪のあの信金問題、あの営業譲渡のあり方、特殊なケースだろうと思いますが、あれで労働者が十二分に保護されているかどうかという点を考えますと、相当審議して改正、改革ということを経済省としては考えなければならぬ。しかし、今当面の措置として、商法の一部改正を行いまして、分割という一つの企業経営の形態の変化に、どう処理すれば私どもとしては最小限、労働者の皆さんの立場を保護できるか、こういうことで実は審議をさせていただいた次第であります。

したがって、今回は、分割方式に対する手段として労働者をどう保護するかという見地から集中して検討をし、法案を作成して御審議いただいているわけですが、長期的には、今後、では営業譲渡の関係をどうするか。合併については、これは一緒にするわけですから合併それ自身は法的にはいいとしても、やはり合併するにはするなりの理由があるわけですから、この場合も当然、雇用の問題は非常に大きな問題になるわけであり、したがって、合併にしろ営業譲渡にしろあるいは分割にしろ、これらをトータルとして十二分に審議しなければならぬという気持ちは私自身は有しております。

今早速にどうするか、これにつきましましては、結論が簡単に出てくるというようなことは違ふわけでありまして、今回の法案審議の中でも、労働局長を中心とする調整制度の拡大の諸般の措置ということを実は申し上げているわけでありまして、さらに大きな問題として審議させていただいて、合併等すべてのそれらに処置できる何らかの方法がないかということも検討させていただき、またその節には先生方から貴重な御意見を賜うなければならぬ、こう考えております。

○城島委員 確認ですけれども、今大臣は、今回のものはかなりある面では緊急避難的に分割ということに集中して検討した、中長期的には営業譲渡を含めて課題がある、それは検討したい、こういう趣旨の発言と受けとめていいのですか。

○牧野国務大臣 きょう午前中も御質疑ございまして、申し上げたのですが、営業譲渡に対する一応の法的な措置というのは、最高裁の判例等も含めまして幅広く一つの方向が出ておるわけであります。

私どもとしては、先ほど申しましたとおり、調停制度という積極的に解決する手段は検討して方向を出さなきゃならないと思いますが、現行の法体系で一応の救済的な措置というのは法的には確保されている、こういうように実は認識いたしておりまして、そういう点も片方でならみながら、分割という特殊なやり方に対して労働者の立場の保護というものをどう確立するか、こういうことでございます。

○城島委員 今分けておっしゃいましたけれども、確かに形式的には合併だ、営業譲渡だ、あるいは分割だ。それは、形式上、組織上、そういう分類はあるかもしれませんが、組織には、当たり前のことですけれども、そこで働く人がいるわけです。働くサイドからすると、その形式の違いというのは、基本的にはほとんど差はない、関係ない。

いずれにしても、別の会社へ行くのかとか、営業譲渡された新しい会社へ行くかあるいは残るかという点においては、まさしく営業の移動といふ範囲でとらえらる、それはそれぞれの分類ではないわけですから、そういう点でいうと、今回のこの法案の分割に限定するということについて見ると、分割と営業譲渡は、働く方からすると組織についていくわけですから、基本的には変わりないわけですね。

しかも、今一応法的にもというふうにお答えになりましたし、午前中もそういう答弁がありました。ただ、今も大臣自身もお触れになりましたし、その他、産業活力再生特別措置法のときもありましたけれども、現実的にはさまざまな営業譲渡の中でのいろいろな種類の労働者のトラブル、ある

いは従業員の解雇問題を含めて、かなり多いわけですね。そして、ますますそれはふえてきています。ですから、この現実の事態を見ると、今の完備しているのだとか、あるいは十分だということなどは基本的にあり得ない。

そういうことも含めて見ると、働くサイドからすると、営業の移動ということにおいては基本的には同じであり、そしてまた現実この営業譲渡という形でさまざまな労働上の、雇用上の問題が頻発しているということからしても、これは当然のことながら営業譲渡についてもさらに何らかの法整備が現状を見ると必須ではないかというふうに思っているわけなので、もう一度、その点について大臣のお考えを承りたいと思います。

○牧野国務大臣 法的には合併とか営業譲渡あるいは分割という形態をとるわけですが、現実の実態を見ますと、これは今後発展するであろうと目されるものもあるし、これは縮小均衡という考え方もあるでしょうし、業種、業態によって千差万別の状況にございます。したがって、画一的に法律として義務という形で果たしてとらえ切ることができるとはどうか。私どもとしては、さらに検討を続けさせていただきたいというのがたまたまのスタンスでございます。

しかしながら、今、分割という形を商法の一部改正という形でやる以上は、我々として、この分割が行われた場合に、そこに勤務している労働者の立場はどうなるかという点も検討した結果、実は二つの問題点、これらがクリアされても、将来にわたってそれでその企業が永続するかどうかという点、これは経済実態の問題であって、今私どもはそれを念頭に置いて云々することはなかなか難しい。

しかし、入り口として、一応分割の場合は、労働者も主たる営業に係る部分については当然承継されるという前提に立って考えるわけでございます。そのボーダーラインで、こういう場合は困るという点を、二つの点を中心にして、この辺の労働者の立場をどうやって保護させてい

ただ、か、こういうことで成案を得て御審議いただいている次第であります。

トータルの問題として、これは今後ともぜひ議論を尽くさせていただきたいし、国会で一つのこういう方向という、千差万別ですが、なかなかその結論を得るのは難しいと思いますが、そういうことが出ればそれにこしたことはないと思っておりますが、今の状態におきまして、私どもとしては、千差万別であり、そう簡単に結論が出るものではない、分割について差し当たりどこに問題点があるか、その点を取り上げて実は保護措置をとらせていただいた、こういうことでございます。

○城島委員 形態は、形態というよりはいろいろな形式といいたし、とり方というよりは千差万別だ。それは、その企業の実態とか業種によつていろいろありますから、おっしゃるとおりだと思えますけれども、今言ったように、いずれにしても営業を移動するという点においては変わりないわけでありまして、営業移動ということの中で法体系の網をかけるということとはまさしく可能だと私は思うのです。恐らくEJ指令なんかも、考え方としてはそういう考え方に立っているのじゃないかと思うのです。

そうすると、この法案が出てくる中で、最初に大臣が触れられましたけれども、労働省が検討された研究会がありますね。今回の法案の母体となった研究会報告、これはどういうメンバーで、一体何回ぐらいの会合が開かれて、主な論点はどのような論点だったか。この三点について御報告いただけますか。

○長勢政務次官 研究会は、四回開催をされております。

参加者は、大学の教授クラス六名の方々にお願ひしております。労働者からの意見聴取あるいは裁判例、諸外国の法制、その他専門的な見地から必要な議論をいただいたところでございます。

○城島委員 大臣がお触れになった、いろいろ大変千差万別で難しいというこの制には、四回というのは、率直な印象からすると、極めて数が少

ない。逆に言うと、短時間の中での研究会報告のまとめだつたのではないかなという感じが、回数だけで判断するのはあれかと思ひますが、少なくともこれだけの今までの附帯決議の背景を考えると、ちよつと短期間過ぎる、回数が少ないのじゃないかという印象を持たざるを得ないのでね。

やはりこれだけ経済のグローバル化が進む中で、まさしく企業経営が大変だと思ひますが、その方向は、最初触れたように、さまざまな組織の再編を含めて、ある面ではどんな時代の変化に合わせながらその法整備が進んでいっている。それに對して、働く人たちに同様の観点からそれに対応するのだけれども、こうした企業組織はほとんど再編していくという変化に對して、少なくとも雇用不安とか労働条件低下がないような法整備をしていく、そういう時代の変化に合せていくということにおいて見ると、やはりこれは流れとして、働くサイドに對する法整備が極めて、ある面で言うとスピードが遅いまたは不備な点が多いというような感を免れないですね。

ですから、今回のこの報告書も相当精力的に検討されたかもしませんが、この報告書の中で、今議論をしております例えは営業譲渡の問題についても、全く同様な分野の研究者からは、今回の最終的な研究会の結論、法的な営業譲渡についての立法措置ということについては不要であるという結論に對しては厳しい批判の声も出ていることも御承知だというふうに思ひわけですね。

先ほども触れましたけれども、営業譲渡の実態というのは千差万別と、営業譲渡だけではないですけれども、大臣そうおっしゃいますが、今の状況の中で言うと、現実的にはさまざまな問題、大臣触れられました以外にもいっぱいいろいろな種類の営業譲渡に伴う問題が起きているということ、を本当にこの研究会報告は踏まえているのかどうかということについても、かなり疑問なしとしないわけでありまして、こうした研究会報告そのものに對して、十分検討されたかもしませんが、同様の分野の学者を含めてそうした批判があると

いうことについては、どのような御見解をお持ちでしょうか。

○澤田政府参考人 研究会におきましては、先生御指摘のように、極めて短期間に精力的な検討を行いました。とりわけ、御参集いただいております専門家が労働法、商法、経営学等々の本當の専門家でございまして、そのベースに立つて濃密な議論を行ひまして、営業譲渡にかかわります判例なども非常に幅広くかつ深くサーベイをいたした結果、研究会としての結論をおまとめいただいたというところでございまして、一部の批判があるということは私も承知しておりますが、逆に、非常に妥當な報告であるという御意見もまたございまして、そのところは、私も、十分な御議論をいただいた上での結論であるというふうに確信をいたしております。

○城島委員 そうすると、先ほどちよつと触れましたけれども、どちらかというと、ヨーロッパにおけるこうした労働者保護という法的な措置というものはかなり古くから検討が進んでいる、こういうふうな言われておりますけれども、一九七七年に既に企業組織の移転に伴う労働者保護に関するEU指令というのが策定され、各国においても労働者保護法制が整備されてきているということだと思います。

それでは、こういうEU指令では、立法の対象、今言つたような分割とか営業譲渡とかということですが、その対象は一体どういうふうになっているのか。今局長が答弁されましたけれども、分割で十分とおっしゃらなかったけれども、分割で十分とおっしゃらなかったけれども、営業譲渡については立法措置が不要だというのは妥當だというふうにおっしゃいましたけれども、この辺は少なくとも欧州においてはいかがでしょうか。

○澤田政府参考人 EU指令の適用範囲、対象についてでございますが、その要点を申し上げますと、企業、事業の全部または一部の移転または合併という形になっておりまして、先生御指摘のよう

に、ここで言う移転には、日本で言うところの営業譲渡も入るというふうになっております。

○城島委員 我々もそういうふうな理解をいたして、少なくともEU指令の中では、そういうふうな営業の移転という全体をとらえた中で法整備を段階的にしてきているのではないかと。したがって、いろいろな形態があると思ひますけれども、現実的にやはりそういう取り組みをしているヨーロッパがあるわけでありまして、我が国においても全く環境的には、経済状況さらに企業が置かれていた状況においては基本的には差があるわけではございませんし、そういう点からいって、先ほど申し上げましたように、企業組織の時代に合わせた変化と同じように、企業組織の再編が行われるに伴って、そこで働く人たちの働く環境というものもきちつと、ある部分は法的な整備をしていく、そのタイムラグがないように積極的に、労働省として働く者のサイドに立つて法整備をしていくということが最低限必要だというように僕は思ひわけでありまして、特に営業譲渡については、現状から見たときに極めて強い問題意識を持つています。分割だけではなくて、法整備として、営業譲渡も含めた組織の再編に伴うトータルの法体系がどうしても必要だということを強く申し上げたいというふうに思ひます。

したがって、今の答弁、まだ納得できるわけではないわけでありまして、強い問題意識を持つていてということとをぜひ受けとめておいていただきたいというふうに思ひます。

それからもう一点、次であります。これも先ほど申し上げましたように、一連の附帯決議をしようという背景になったのは、こうした営業譲渡に伴うさまざまな今の問題と同時に、これだけの再編をやっていく上においては、労働組合あるいは従業員代表との事前の協議というもののなしには、とてもじゃないが、こうした急激な法律の改正ということに働くサイドからすると不安感が強い。それを解消するためにも、少なくとも事前の労使協議というものがセットでなければいかぬのではないかと議論を随分やってきたというふう

に思ひわけでありまして、これが今回欠落をされているということも極めて残念であるし、ここはまた強い問題意識を持たざるを得ないというふうに思ひます。

そのために、まず、労使協議制、特に法案の背景からすると、民間企業における労使協議制の普及状況について一体今どういうふうに把握されているのか。また、私は、労使協議制が労使の意思疎通あるいはその企業としての組織の活性化というためには極めて重要な役割を果たしているというふうな思ひしておりますが、そうした点についての御見解を承りたいと思ひます。

○澤田政府参考人 私の方からは、民間企業におきます労使協議制の普及状況について御説明いたします。

私も労働省では、労使コミュニケーション調査というものを何年か置きにやっております。最新のものが平成六年でございます。これによりまして、常用労働者を五十人以上雇用する民間事業所におきまして労使協議制は五五・七％の普及割合ということになっております。平成に入りましては横ばい状況が続いております。

○長勢政務次官 我が国の労使関係におきまして、労使協議制は、労使自治の立場に立つて、労使間の情報共有、意思疎通、合意形成を行うための手段となっております。御指摘のとおり、労使間のコミュニケーションを高め、企業運営の円滑化と労使関係の円滑化、安定化に重要な役割を果たしてある、このように認識をいたしております。

○城島委員 そういうことも含めて見ると、先ほどお尋ねしました労働関係法制等研究会、この報告書を見ると、労使協議、特に事前協議について何らかの検討をしたような形跡がちよつと見当たらないんですね。この研究会では労使の事前協議というもののについては議論されたんでしょうか。

○長勢政務次官 分割あるいは合併、営業譲渡等についての労働契約関係の現状等々については十分な議論をされたと思ひますが、労使協議

についての議論は特になかったように伺っております。

○城島委員　やはり、先ほど言ったように、一連の経過からすると、労使協議、事前の労使協議というところは当然検討されなければいけなかったんじゃないかというふうに思います。今回の研究会の中でこの点についての検討がされなかったというのは極めて残念であるし、問題だなというふうに思わざるを得ません。

やはりあれだけ、特に再生法ときには、これは本筋にリストラは、極端に言うとなんか手にはできないんじゃないかという不安感が横溢したわけでありまして、そのために、少なくともきちっと、今政務次官がおっしゃったように、労使協議のあり方、労使協議のある面であつたという役割というのはいさぎよく、そういう観点からしても、労使協議を活用した事前の協議というのは私は不可欠だということに思います。

事前の協議ということについて、今でも労使間の協議を規定している労働法が幾つかありますけれども、例えば三六協定なんかそうですけれども、考えてみますと、そういうことと比較しても、自分が働く企業とか組織がこれだけ大きく再編になっていくというのは、これはまさるとも劣らないというが、場合によってはそれと比べ物にならないくらい大きな変化でありますから、それが少なくとも事前にはきちっと、そういうことにおいてどの対象、どういう範囲を協議するかというのにはありますが、少なくとも労働条件とか雇用に関する大きな影響を与える、場合によっては自分の人生にも影響を与えることですから、それぐらいは事前協議をきちっと義務づけるということがあつても全くおかしくないと思うんですけれども、その点は本筋にどうでしょうか。

○長勢政務次官　今回の労働契約法におきまして、我々としては、主たる業務に従事している人たちは自動的に承継されるということを含めて、労働者の身分について不安のないようにするという観点から御提案申し上げている次第でございます。

います。この法の運用において、労使においていろいろなことも実態として起こるというか、またそういうこともあり得るだろうと思っておりますけれども、法制度としてはこの体制で法に欠けるところはない、このように思つて提案させていただいておる次第でございます。

○城島委員　要するに、特に働くサイドの立場に立つて、政府というか、労働大臣であり労働省にそういう面では期待しているわけですが、それとも、企業組織の再編に伴つて、そこに付随して当然人が移動していくといったときに、人材、そこで働く人というところに光を当てて見たとき、今の政務次官の答弁では、なるほどなという共感的理解をするにはちよつと距離があるな。

これだけのものになりますと、やはり人生をかける場面が出てくるわけですね。そうすると、本当の意味で自立した組織人、自立した企業人、自立した勤労者という観点からしても、きちつとやはりそういうものに対して正確な理解をして、積極的に転換するなというふうなことの判断を、個人であれ、あるいはそれが集まつた労働組合という組織であれ、していくというのは、一般的な社会の中において、しかも大人の社会でさら至極当然なことじゃないか。特段そのことによつて何かハードルを高くするというようなことではなくて、そういう社会のあり方ということが望ましいんじゃないかというふうに私は思つていゝんです。望ましい社会のあり方であり、企業経営のあり方でありという観点からしても、やはりこういうことが完備する、あるいは社会のあり方として制度化している社会というのが、よい意味で成熟化した社会だということに私は思ふんです。

ですから、そこに働く人たちのことも考えたときに、やはりどう見ても事前協議というのは、大人として扱う、変な表現ですけども、そういう信頼をして見たときに当然ではないかというふうには私は思ふんですけれども、さらにどうでしょうか。

○長勢政務次官　労使間において意思疎通等が十分に行われるということは極めて大事なことでございまして、望ましいことでございます。また、実態としてもそういう労使関係が存在をしておるということとは、先ほど労働局長からも答弁申し上げたとおりでございます。

ただ、労使協議は、当然のことながら、労使自治に基づいていろいろな事項についていろいろな態様で行われ、それもそれぞれ個々の労使間の信頼関係に基づいて行われているのが実態でございますし、そういうことは企業組織の再編に当たつてもいろいろな場面で行われるということは当然でありますし、また望ましいことかもしれない。

しかし、そのことを一律に法律でどうこうするということが果たしていいことなのかどうか。また、その内容等についても、団体交渉との関係や手続その他、法制度化するという点になりますと検討する点が多々ございまして、そういう点で一律に法律で義務づけるというふうなことはいかんがなものであろうかという趣旨で先ほど御答弁申し上げたところでございます。

○城島委員　理想的かつ望ましいことでは、例えば、分割営業譲渡だとかいう決断をしよう、あるいは計画しようという経営者が、みずからのところで働いてくれている従業員に対して、こういう法律があるうがなからうがきちつと説明する、本来はそういうものだとも思いますよ。あつてもなくても、やはりそれが経営者としての普通の姿だと思ふんです。ですから、望ましくは、こういうのがなくてもそういう事前協議がされている、また、恐らく一般的に多くのところはされているんだと思ふんです。

しかしながら、これだけこうした法案が次々と来ている中で、先ほど申し上げたように、残念ながいろいろなところからいろいろな問題が生じているということからすると、規定しなくても今普通にかなり広範囲に事前協議しているところはいくついても、そうじゃないところははいっぱいある

し、また、こうした法案ができればそういうのがふえてくることも考えられるわけですから、今やっているところは、仮にこれを法規制しても全然問題なく今までどおりやればいいわけ、そうじゃないところがあるからこそ、ある面では法として明文化していくことが必要だし、社会にとつてもそのことの方がより活力が出てくるし、経営者としての資質も上がってくる。そういう観点から、私は、今普通に事前協議をやっているところについては何ら問題ないわけですから、法的にやってもそういうところに特段大きなマイナスの影響はない。どちらかというと、そうじゃない経営者に対する対処を含めて、日本社会全体にとってはプラスのことじゃないかというふうに思ふます。いかがでしょうか。

○長勢政務次官　労使関係のあり方としての先生の御意見はそのとおりだと思いますし、ぜひそういう方向で労使間の意思疎通が行われ、円満な安定的な労使関係が維持されていくべきものと私も思つております。

繰り返して申し上げますけれども、それを法律上一律に義務づけるということになりますと、労使協議のあり方そのものの、いろいろな形態もありますし、また団体交渉等との関係、いろいろな点もありまして、これを一律に立法化することはいかかかなものであろうか、このように思つておるところであります。

○城島委員　そうしますと、これも先ほどお尋ねした、企業組織の再編における法整備の中で、EU指令においては労使協議制というのはどういう規定になっているんでしょうか。

○澤田政府参考人　EU指令の中におきましては、先ほど申し上げましたが、営業譲渡を含む企業、事業の移転をする場合であつて、労働者に関する措置をとることを企図する場合につきましては、自分が雇用する労働者の代表者に対して協議を行うものとするという定めがあります。したがいまして、EU諸国におきましては、企業組織再編において労働条件の変更等が行われる場合に

は労使協議を行うことが各国の法令では標準的に定められていると思ひます。

それはなぜかということを一言御説明させていただきますが、そうしたEU諸国での法制の背景には、一つは、EU諸国では少数組合については使用者に対して団交承諾義務が課されていない国がある。日本の場合には、多数組合であれ少数組合であれ、労働条件に關すれば使用者は団交承諾義務があります。そこが若干違ふ国がある。それから、個別企業におきましては、団体交渉ではなくて労使協議によることが一般的である国がかなりあるというふうな背景があつたかと思ひます。

○城島委員 背景の違いというのは私も理解しているつもりであります。それにしても、一般的には、今おっしゃつたように基本的な姿勢としては、EUの共通の指令として、法体系的な前提として労使協議制というのが位置づけられているというところは極めて重要なことだといふに思ふわけでありまして、國際的に見ても特にこういうEU指令というのは影響が大きいわけでありまして、私は、この問題については、労使協議制、事前的労使協議制というものを何としてもやはり規定すべきだといふことを強く申し上げておきたいといふふうに思ひます。

時間がありませんので、次に移らせていただきます。

分割するとき、この法案によると、承継される營業に主として従事していた労働者、これが設立会社で同様の業務を行うときには本人同意というものはお尋ねしますが、どういふ理由で民法六百二十五条で保障されている本人同意権を消してまでこの法案になつたのか、その根拠をお尋ねしたいと思ひます。

○牧野國務大臣 承継される營業に主として従事する者が本人の同意なく承継されることとしたのは、会社分割は合併と同様に包括承継である、こういうことでございまして、これらの労働者の皆

さんについては合併と同様に雇用及び労働条件の維持が図られるということ、二番目に、承継後もほとんどの場合に分割以前についていた職務と同じ職務に引き続きつかれる、このように想定されていること、このような情勢から、実質的な不利益はないのではないかと。また、円滑、容易な会社分割の必要性が要請されている今の事情をかんがみますと、労働者の同意を前提とせず、当然承継として差し支えない、このように考えてしかるべきだ、こう考えております。

〔委員長退席、鍵田委員長代理着席〕

○城島委員 率直に言つて、最初のころの大臣答弁とここはちよつと矛盾しているところがあると私は思ふんですね。特に労働条件について、保障されるというふうにおっしゃいましたけれども、それはそう願つてはいますし、多くのところではそれはしも願つていません。でも、先ほど大臣おっしゃたいろいろなケースがあるんだという中では、今の部分でいけばそうじゃないケースというものは結構あるわけですし、しかも、どの段階で、あるいはどれぐらいの期間そういう不利益変更にならないといふことが大臣がおっしゃつたように言い切れるのかどうかといふことにおいても、これは一人一人きちつとやはり判断を求めてもおかしくないことだと思ふんですね。

瞬間的に、例えば一カ月とか半年とか、まあせいぜい一年後ぐらいまではそういう大臣がおっしゃつたようなことは保障されるかもしれないけれども、どう見ても将来にはそうじゃないんじゃないかと思はれるケースも当然出てくるし、起こつていくわけですね。ですから、そういうことも労働条件のところについてはやはり不安感が出てくるケースというのはいっぱいあるケースの中ではある。

それから今度は、午前中も議論になりましたけれども、では、營業に主として従事している者といふのはどう規定するか、これは具体的にはこれからといふことでありますけれども、日本の場合は御承知のように、一般的に言つと、幾つかの部

署あるいは分野を体験していくというのが、少なくとも大手の企業の中ではそういうローテーションを組まれているところも結構あるわけですね。そうしますと、たまたまじゃありませんが、一年前から今度分割しようと思ふ分野に來ていたといふような人で、本来は自分はおちよつと違ふ分野でのプロになつていこうと思つていて人がいるかもしれないじゃないですか。その辺、營業に主として従事している者と言ふときに、どうそれを認定するかといふ論議にもかかわつてきますけれども、そうしたこれまたいろいろなケースが考えられる。

ですから、大臣おっしゃる通りに、一括して、そのことも含めて不利益にならないといふようなことについては、それこそ同意しかねるなといふふうに思ひます。

○牧野國務大臣 合併は二つになるわけですし、分割は分かれるといふことであります。その根底に、非常に常識的な言い方をしますと、包括的に承継される、こう申しますと、中身は一緒じゃないですか、こういうことから見ますと、確かに、先ほど申しましたように個々の企業、個々の業種、あるいはその仕事のやり方等で千差万別であるといふことが、基本的なところは包括的に承継されるということ、まず基本をきちつとしておくのがいいのではないかと、それが普通なのではないかなと。

そうしながらも、では労働組合はどうするんだ、事前に聞くのか後から聞くのか、あるいは適当な時期に、一定期間前に通知したり、相談して行ふのか、いろいろありますが、基本にある包括的に承継される、これは極めて正しい認識だ。それを中心にしていろいろな問題が発生するわけですが、それは具体的な事例に対して対処すればいい、こう考えております。

○城島委員 いや、そのことは理解しているのですけれども、したがつてといふことで、本人の不同意権まで消すといふことはいないんじゃないですか。

○牧野國務大臣 包括的に承継されるということ、その場合に一人一人の労働者に同意を求めるということは、本質的に合併あるいは分割に対する認識が違ふ、私はこう考えます。

○城島委員 そうすると、少なくとも、労働組合とか従業員代表との事前協議もこの法案でいけば義務づけられていない。

今言つたように、いろいろな日本の今までのローテーションのあり方も含めて見ると、營業に主として従事している者といふことをどう規定しているかによりますが、そういう人たちが包括承継で、それはいいとして、しかし、民法六百二十五条で保障されている同意を求める、逆に言つていわれる同意権を剝奪される、それをなくす。少なくとも組織や労働組合との事前協議も規定されたい。まして、今度は、本人がひよつとしたら希望していないかもしれないにもかかわらず、營業に主として従事しているからといふことで移行してしまふ、転籍が自動的に決まり、本人に対しての同意を求める必要はない。

これだと相当厳し過ぎるんじゃないですか。組織に対しての事前協議もなければ、本人に対してのいいかどうかの同意権もない。組織の再編、あるいは、先ほど二点目の理由でおっしゃいましたけれども、できるだけ分割をスムーズに、容易に移行したいといふところのウエイトが一〇〇%に近いといふふうにしなかつて取れないですけれども。

○澤田政府参考人 今いろいろ御質問ございまして、一点申し上げたいことがございまして、民法六百二十五条第一項で、労働契約が譲渡される場合に、譲り受け人、譲り渡し人の間の契約だけではなくて本人の同意が必要といふのは、これは營業譲渡が特定承継の積み重ねであるといふ法的性格にリンクしております。

今回、会社分割制度は、合併と同じように法的性格が包括承継であるといふこととございまして、合併の場合に民法六百二十五条が適用されないといふ解釈が確立しておる、これを企業分割の

ても、雇用の過剰感というのが特に中高年で強く、この適正化には二年以上かかるだろうと予測をしている。これは経営者の予測であります。五十歳代になりますと二年以上かかるというふうに答えた企業が六二・九％に達するという結果が出ております。さらに、雇用減少がこの間進んでいるわけですが、その雇用の減少の理由は何かと。過去三年間を見ますと、五十歳代で解雇が半分。

今後三年間では三〇%ぐらい。解雇が主流になるだろうというふうな事業者自身が答えている。こういう状況の中で、今、企業組織の再編成ということが一つの大きなリストラの方法として進められていく、先ほどの話でいけば二年以上かかる。ここ数年間そういうリストラの進行に伴って営業譲渡あるいは会社の分割などが進められていくのではないかとこのように考えるわけですが、それに伴って解雇や雇用問題というのが起こることは必然ではないか。そして、それにかかわる紛争が頻発する、そういうことも予想されると思うのです。

さて、この問題に対して、大臣、どのように労働省としては対処をしていくつもりなのか、お聞きしたいと思います。

○牧野国務大臣 企業組織の再編成に伴う解雇問題に關しましては、解雇権の行使を制限する判例法理が既に確立しております、大方の方は承知いたしておるところであります、私どもとしましては、この周知の徹底にはさらに努めなければならぬ、こう考えております。

他方、解雇や雇用問題に関するトラブルなど、個々の労働者と使用者の間の紛争が生じた場合に、これらの紛争を簡易、迅速に処理できる体制を整備することが片方で求められていることは当然でございます、私どももさちつとしなきやならない、こう考えております。

現在、労働条件にかかわる紛争につきまして、労働基準法に基づきまして、都道府県労働局長による助言指導、また、女性の雇用差別にかかわる紛争につきましては、男女雇用機会均等法に基づき、都道府県労働局長による助言、指導、勧告のほか、機会均等調停委員会による調停、ただいまこれらをそれぞれ行っているところでございます。

今後、今申しましたとおり、どうしても個別的労働紛争がふえる傾向にありますので、これを簡易、迅速に解決するために、一つは、今やっております労働局長によります助言とか指導制度を

さらに拡充したい。それから第二点は、ただいま機会均等調停委員会による調停というのを男女雇用機会均等法に基づいてやっておりますが、これを一般的な制度としてさらに広げることができないだろうか。それから、こういう問題の解決というのは、窓口があちこちに散らばっておりますと何とも言えない気持ちになるわけでございまして、私どもとしましては、たとえその内容が多様で複雑であるにしても、ワンストップサービス、こういう形で対応できるように、監督署等の窓口の体制の整備を図りたい、このようなことをたゞいま検討しているところでございます。

○中桐委員 先ほどのお答えですと、解雇に対する解雇規制というが解雇の問題に対しては既に判例がある、そういう判例に基づいて処理をする、対処するというお答えがあったかと思ひます。

そこで、今回の法案の内容とも関連する問題で取り上げたいのですが、営業譲渡に伴う解雇の問題については、今回労働省がおつくりになった研究会でも、今日までの判例によって対処して、立法措置は現時点では不要という判断を下している。

先ほど大臣は、これまで解雇の問題についての対処の一つの判断基準として判例というものがあつた、そういう形で、営業譲渡に關しては研究会の判断を踏まえて今回の法的措置では会社の分割に限って対処するというふうな判断をされたというふうには私は理解をしておりますが、さて、営業譲渡に關しては判例にゆだねるという判断をした理由、簡単に結構ですから、理由を伺いたいと思ひます。これは政務次官でも。

○長勢政務次官 営業譲渡に伴う解雇の問題につきまして、先生御指摘の研究会報告でも今おっしゃったような趣旨が述べられておるわけでございしますが、御案内のように、整理解雇については、合法というためには、有効というためには、四要件が必要であるということが確立された判例でございます。

これについて、これを立法化すべきではないか

という御意見もあるように伺っておりますけれども、解雇の具体的な事情というものは千差万別でございまして、判例が積み上げられておるといふ事情はあるにしても、それを具体的に立法化するということは極めて困難な作業でございまして、また、それによつてその他の事情は逆に解雇してもいいということになつてしまいかねない問題もあるわけでございます。むしろ、千差万別の状況でございまして、この判例の事理を、法理をきちんと周知徹底させて、裁判等にならない実態を早急につくっていく、そのために我々も行政努力をするということが先決ではないか、また一番大事なことでないか、このように思つておるところでございます。

○中桐委員 解雇の背景は千差万別というのはそのとおりだろうと思ふんですね。千差万別であるのですが、法律による最低のルール化というのは、つまりはあまねく解雇の問題に直面した労働者、特に労働者だと思ひますが、経営者も使用者でもそうすけれども、労使というものがルールを知つて行動する、つまり普遍性ということから見て、複雑であつても基本的には大まかなルールというものをつくつていく努力というのは必要だと思ふんです。そうしなければ、裁判を起こせる人だけだけがその恩恵をこうむるということになるわけですから、それでは困るわけです。

そこで、最近の動きとして、今回の企業再編に伴つて、働いている労働者の立場からすれば、労働契約を承継するという重要な問題がございまして、それをめぐる法解釈もいろいろあります、弁護士や法学会の解釈もあります、しかし、働いている人にとって一番重要な問題は、解雇の問題なんです。したがつて、この法案においてルール化するのかどうかということは、当然これは検討しなさいいけなかつたはずだし、しているんだらうと思ふんです、政府でも。しかし、今のところ、いろいろ複雑だから、多種多様だから、それは判例にゆだねているんだと。これは、私は一種の逃げだと思ふ。

そういう逃げた状態から一歩踏み込まないといけないことなんです、今回の法律の範囲を一たん離れて、規制緩和推進三カ年計画という閣議決定が平成十二年三月三十一日に行われております。

この閣議決定で、解雇規制という事項について、所管庁は労働省となつておりますが、平成十二年度の実態把握をするべしという閣議決定が規制緩和推進三カ年計画の内容の一つとして行われている。かつ、相談窓口の整備、つまり紛争処理の問題であります、これも平成十二年度、労働省が所管庁としてやらない、検討しない、実施というふうになつております。

その根拠になつたものというと、平成十一年十二月十四日、行政改革推進本部の規制改革委員会という委員会が、内部労働市場、つまり、今正規に雇用されている労働者の市場、「内部労働市場をめぐる規制改革」というところで「解雇規制の見直し」という項目を起こして、私が指摘している「裁判に訴える資力が欠ける者は、いかに不当な解雇が行われようと救済を受けることができない」という問題もある。」という指摘を既にして、「第二次見解を踏まえ、」となつております。それから、その規制改革委員会の方向性を受けて閣議決定が行われて、解雇規制の問題について、相談窓口の整備等の問題について、平成十二年度に行う、こうなつております。

そのことについて労働省はどのように今対処をするおつもりなのか。これは一体何を目的として、どのような内容の調査を行うのか、簡単に結構ですからお答えをいただきたいと思ひます。

〔鍵田委員長代理退席、委員長着席〕
○長勢政務次官 議員御指摘の規制改革委員会の指示といひますが、見解に基づきまして、現在、労働省におきまして解雇の実態を把握するための調査を行つております。

具体的には、労働基準監督機関等に持ち込まれた解雇に關する紛争事案等について、解雇の理由、整理解雇か懲戒解雇かその他の理由かといつ

たようなこと、あるいは解雇を行った事業場の規模や労働組合の有無、整理解雇においていわゆる四要件の具備状況等々について調査を行っておるところでございます。

○中桐委員　そこで、これから調査なんでしょうが、ここに非常に重要なことが指摘をされております。

先ほども私、一部申し上げました。解雇規制を判例のみに依存する状況のもとでは、多くの労働者がその救済の恩恵を受けることができないのではないかと問題、したがって、それを受けて「解雇規制の在り方について立法化の可能性を含めた検討を行うことが適当である」と考える。」という規制改革委員会の第二次見解が出されております。

私も、この方向性という点については、こういう姿勢で今後臨まないと、先ほどの解雇をめぐる情勢からいっても大変深刻な状況が労働者の雇用状況にあるわけですから、ここを十分考える必要があると思うんですが、そこで、関連しておりますので、ちょっと次の議論に進めます。

先ほど一番最初に大臣も、それから政務次官もお話しになられたかもしれませんが、これまで、オイルショックのときに整理解雇の問題が生じたときに、整理解雇の四要件というものが確立をした。四要件が確立した判例法理となつているといふふうに私も認識しております。

さて、日本のオイルショックのときに、いろいろな事件が起つて、そこで裁判所の判断が出された。その整理解雇四要件というものは、インナーナショナルに見て一体どういう解雇法制という特徴があるのか。この点については国際的な調査も当然政府はおやりになっておるでしょうから、その点についてまず政府はどう評価しているのか。整理解雇四要件というのは、これは労働者にとつては物すごく保護が強いんですよとか、いや、使用者にとつてはその反対で大変困つていんですよとか、そういう評価をちょっとしていただきたいと思いますんですが、どうでしょうか。

○長勢政務次官　先ほど整理解雇についての四要件の立法化という御議論もされておられるわけですが、いざいざにしても、千差万別でございますから、これを仮に立法化をするということとがあつても、それを立法化するということも困難でありますし、その具体的な適用そのものは、細部を書けない以上は、いざいざ判例にまかなさなければならぬということになるんじゃないかと思っております。

整理解雇の四要件は、そういう意味で累次の裁判の積み重ねによりまして、ここに来て確立されてきました。これによつて整理解雇についての歯どめの効果を持ってきたと思っておりますし、これをあらゆる企業、労使に御理解いただいて徹底をしていかなければならぬ、これが我々の役割である、このように思っております。

なお、欧米等の状況については、政府参考人から答弁をさせていただいております。

○野寺政府参考人　欧米の状況でございますけれども、基本的にヨーロッパ型とアメリカ型では少し違つておりまして、欧州型、例えばイギリス、ドイツ、フランスあたりは、制定法によりまして、まず正当な理由のない解雇を一般的に禁止している、こういう体制でございます。一方、アメリカの方は、御案内のとおり解雇は基本的に自由という体制でございます。いわば日本はその中間的な状況、こういうことになるわけでございます。

○中桐委員　国会図書館が調査をした国際的な解雇規制の状況というかなり厚い資料もございまして、先ほど政府のお答えになった、日本は欧州とアメリカの中間ぐらいにあるということなんです。その是非はさておきまして、先ほどの政務次官の御答弁だと、これはいろいろ多様なので判例にいくんだと。この規制改革委員会の指摘は無視されるんですか。

○長勢政務次官　四要件についての評価はどうかというお話でございましたので、現時点における私の感覚を申し上げます。

規制改革委員会の報告は報告として、今調査を進めておるところでございますし、それを踏まえて措置するようというのが報告でございますから、その方向で今後作業を進めたいと思っております。

○中桐委員　政務次官、複雑なものを微に入り細に入り全部ルール化するというのは難しいと思いませんか、基本的なことについては、整理解雇四要件というけれども、これは裁判の判例の中からそういうものでしょう。それを、全体の条件を今までの経験の上に立つて、法律はその都度変えればいいんですから、その上に立つて、微に入り細に入りというのとはまた別として、大きなどうか、基本的なルールを設定するというのはあつていいんじゃないかと私は思っています。

そのときに、今回の争点になるわけですが、例えE.U.の指令ですが、企業組織の再編に伴い、特に重要なのは解雇の問題ですから、その解雇の問題について、先ほど城島委員の質問にもありましたように、このE.U.指令というのは、第四条で、今の会社分割に伴う労働契約承継法の範囲内ではなくて、営業譲渡や合併や企業分割、全部含めて、そういう企業組織の再編それ自体が解雇の理由とならないものとする、こうなつていきます。しかし、と、この定めは、雇用に変更をもたらす経済的、技術的または組織的理由により行われる解雇を妨げるものとはならないものとするとなつています。つまり、いろいろな複雑なケースがある。あるいはE.U.指令で見れば、経済的、技術的または組織的理由により行われる解雇を妨げるものではない、こうただし書きをつけている。

こういう規定というのは、別に、千差万別だからルール化できないという話にはならないんじゃないですか。例えばの話、E.U.指令を見ても、そういう大きな枠の規定の仕方をしていて、それについていかがですか、政務次官。

○長勢政務次官　いろいろな書き方は、技術的には議論の対象になるかとは思いますが、私

が申し上げましたのは、それを具体的な事例に当てはめるとすると、その実効性を上げる段階は、抽象的であればあるほど具体的な千差万別の事例に照らして判断せざるを得ないということになるのではないかと。また、その基準自体も、今の段階でどの程度集約できるか、また社会的なコンセンサスが得られるかという問題もあるかと思っております。

そういう意味で、当面はですが、これからの調査その他もありますけれども、四要件が確立した判例としてあるわけでありまして、この事情を十分に周知徹底することが我々の大きな役割である、そのように思つておるということを申し上げます。

○中桐委員　時間がありません。

では、若干発展させて、欧米では、解雇の場合の日本との一つの違いは、一定の正当な理由があれば、補償金を使用者が支払つて一たん雇用を切つちやうという整理解雇が可能だというふう聞いておりますし、また、不当な解雇でも金銭賠償で解決するというふうな例が多いと聞いていますけれども、そういうシステムというのは日本のシステムとどう違つていのか。また、こういう方法を導入するということは労働省はどう考えているんですか。

○長勢政務次官　欧米におきましては、解雇に当たつて、労働者を復職させるという方向ではなくて、金銭的な補償によつて労使関係を解消するとか紛争解決をするといったような例も多くあるというふうには承知をいたしております。

しかし、このような解雇に関する欧米の制度というものは、我が国の社会経済、あるいは国民性といえますか文化といったようなものに照らして適切な、受け入れられるものであるのかどうか、あるいは安易な解雇を誘発するようなことが生じないかなど、問題も多いんじゃないかと私は思います。それから、今後慎重に検討すべき問題ではないかと思ひます。

○中桐委員　それでは、大臣にお伺いします。

今まで議論いたしましたことをまとめてお答え
いたしたいんですが、解雇紛争は、現在の経済
状況や、歴史的な産業構造の転換期でございま
すので、これからはしばらくたくさん発生するお
それがありますね。そういうものについて、やはり
基本的なところで、解雇規制に関する、あるいは
紛争処理のルール、そういったものを法的に透明
であり、かつ明確なものにする必要があると考え
ますけれども、大臣、その見解はいかがですか。
○牧野国務大臣 こういう雇用情勢でございま
すから、先ほどから御指摘のように、雇用不安を醸
成するということであつては絶対ならない
わけでありまして。

したがって、私どもとしては、先ほど御答弁
いたしておりますが、何とか調停制度を差し当た
り確立できないだろうかというのを考えており
ます。特に、組合がしっかりと会社では、労使
関係で今まで長年友好的な対応策が積み上げられ
ておりますから余り心配しなくても済むのです
が、いわゆる中小企業で未組織の雇用者にこうい
う問題が出てまいりますとやはり裁判あるいは弁
護士さんか、こういうことになりまして、なかな
か御本人自身が対応できないということになるこ
とも想像できるわけでありまして、私どもとして
は、今の制度では、出先の局長がいろいろな相談
窓口を設けてお伺いして、何とか調停制度とい
う形に持っていけないかな、こういうように実は考
えておるところです。

今、法律で書いたかどうかというお話がござい
ましたが、では、法律に書くときどう書くんだと
いうことになりまして、今の四条件をそっくりそ
のまま書きまして、さあそれがどのように適用さ
れるかということになると、また同じことになっ
てしまうわけでありまして、私どもは、裁判所で
確立されたこの四条件を、いろいろな具体的な
ケースがありますから、これらも含めて関係者に
周知徹底することも非常に大きい効果があるの
ではないかなと。それがちゃんと頭に入っておりま
すと、こういうことをしたらこういうことになる

ぞ、これは大変だということ、やはり判例
ケースも含めて十二分に周知徹底方を片方で進め
ていきたい、こう考えております。

それ以上立法化するかどうかは非常に大きい問
題がありますので、さらに関係者の皆さんを中心
にして貴重な御意見をいただきたいことができれ
ば、平行だったらどうしようもないわけですが、
得られればそれにこしたことはない、ただいま
はこんな気持ちでおります。

○中桐委員 時間が来ました。

今回の商法に關連して、この法律の処置の中
に、解雇規制とか個別的な紛争処理というものの
あり方について、労働者の保護を十分踏まえなが
ら検討するという検討項目をぜひ入れていただき
たいということ、これはあくまで個人的な要望
として要望します。とりあえず、全体の解雇規制
ということにいきなり広げないで、合併だとか会
社の分割、あるいは営業譲渡、そういうものが
これからはばらばら大変大きな課題になるだろう
そこで、そこに関係して、労働者の保護に十分配
慮しながら、解雇の規制のあり方、あるいは個別
的紛争処理のあり方について検討が必要だ、そう
いうことをぜひ入れていただければありがたいと
いうことを申し上げて、私の質疑を終わります。
どうもありがとうございました。

○赤松委員長 大森猛君。

○大森委員 日本共産党の大森猛でございます。

きょうは第一回目の審議でもありますので、最
初に、今回の法改正案の立法、提出の背景等につ
いてまずお伺いしたいと思います。

まず、大もとになつております商法改正案につ
いて法務省にお聞きをしたいと思うのですが、今
回の商法改正案提出については、規制緩和と三年
計画に基づいて、会社分割法制の導入については
平成十二年度結論と本来なつておりました。この
結論が繰り上げられて今商法の改正案となつた
わけでありまして、その背景には、産業競
争力会議からかなり強力な要請があつたというく
あいに聞いております。

この産業競争力会議からの要請内容、あるいは
その理由はどういうものであつたのか、まず簡潔
にお聞きをしたいと思ひます。

○小池政府参考人 委員御指摘の平成十一年三月
三十日の規制緩和推進三年計画、これは閣議決
定を見たものでございまして、ここにおきまし
て、会社分割法制の整備を検討すべきであるとい
うことがうたわれております。同時に、ここで
は、その整備は平成十二年度をめどとして所要の
措置を講ずるというふうになつていたわけござ
います。

その後、産業競争力会議におきまして、会社分
割法制の早期の整備についての要望がされまし
た。もう少し具体的に申しますと、これは平成十
一年五月二十日の第三回産業競争力会議におい
てございまして、産業界の委員から、企業組織形
態の多様化を進めるための法制、税制の整備につ
いては、会社分割法制の創設、会社分社化法制の
整備をお願いしたいという要望がございました。

それから、続きまして、産業構造転換・雇用対
策本部の決定が十一月六日十一日にされておりま
す。ここにおきまして、産業競争力対策の一環
といたしまして会社分割制度の導入がうたわれて
おります。読み上げますと、「会社の資産・負債
を複数の会社に分割し、経営資源の効率的な活用
を可能とするために、次期通常国会において、会
社分割制度の早期導入を図る。」というものでご
ざいます。

こういう要請を受けまして、私ども法案作業を
急いだ結果、今国会に商法改正法案を提出させて
いただいたものでございます。

○大森委員 現在でも既に大企業等においてさ
まじいリストラが行われている、そういう中で改
めて、産業界の強い要請のもとに、今回の会社分
割法制導入、創設ということになつてきているわ
けであります。

今、大企業のリストラは、銀行などの大型合併
が次々と発表されたり、あるいは営業譲渡、子会
社化なども含めて、非常に大規模に進められてお

ります。こうした大企業のリストラ計画では、例
外なく数千名あるいは万単位の人員削減計画、あ
るいは賃金、退職金等の労働条件の引き下げとい
うのも今共通の特徴となつていっているわけすね。

そうした中で、これはもう既に先ほどまでの議
論でも多く指摘をされておりますように、多くの
労働者が雇用と将来に対して本当に強い不安を
持つておられます。これが今の個人消費低迷を促
進する一つの大きな要因になつておりますし、さ
らには、リストラを苦にした自殺の増加、男性に
おける平均寿命の前年度より後退という深刻な社
会現象まで今生まれているわけでありまして。

そういう中で、あえて法務省の方で産業界の要
請に応じて、私どもはやはりリストラ促進法、そ
ういふ性格を持つこの会社分割法制導入に当たつ
て、こういう広範な労働者の不安をどのように受
けとめられたのか。言いかえれば、労働者の雇用
の問題、労働条件の問題、こういう問題を企業の
一方的な都合任せにしないできちんと完全に承継
させる、そういう規定をこの商法の中になぜ盛り
込まなかったのか、この点、ちょっとお聞きをし
たいと思ひます。

○小池政府参考人 先生御指摘のとおり、今回の
商法改正法案におきましては、会社分割に伴う労
働関係の承継につきましては、少なくとも明示で
は示してはございません。

ただ、会社分割におきましては、その分割前
に、分割の内容となる重要な事項を分割計画書と
いう書面に明らかにすることになつてい
るわけでございますが、その書面の記載事項の中
の一つに、これは新設分割の場合を例で申し上げま
すが、設立会社が分割会社から承継する権利義務
を明らかにすべきであるということが規定されて
おります。具体的には、この改正法案の三百七十
四条の第二項の第五号でございまして、この権利義
務の中には、承継の対象となつております営業を
構成する労働者にかかわる労働契約上の地位、こ
れも当然に含まれる。これは解釈上、全く疑義が
ないものというふうに私ども理解しております。

この分割計画書に労働契約の承継関係が記載されますと、分割の効果の発生と同時にその労働関係が、この新設分割を例にすれば、設立会社の方に承継されるということになっております。この根拠規定は、この改正法案の三百七十四条ノ十第一項でございます。

○大森委員 今の御答弁との関係ではまた後でも述べますが、先ほどの質問、労働大臣に対しては同様に伺いたいと思います。

会社の合併や営業譲渡、子会社化によって、先ほども申し上げましたように、人減らし、賃金、労働条件の改善が至るところで今行われているわけでありまして、こうした労働者の不安が高まり、全労連や連合、全労協から、労働者を保護してほしいという趣旨の署名も国会や政府に、これは数百万規模で大量のそういう署名が出されているわけでありまして、これも当然、労働大臣も、その趣旨などはもう既にごらんになっていると思うんです。

今回の労働契約承継法案は、こういう広範な労働者の強い要求に本當にこたえた法案になっているのか。連合、全労協あるいは全労連の労働者保護法制の制定を求める署名等は、合併あるいは営業譲渡、そして分割等、こういう企業組織再編全体を対象にしたものになっておるわけなんです。が、今回の労働省の法案は会社分割だけに対応するという点で、こういう数百万規模の労働者の署名等の要望にこたえるものになっていないんじゃないかと思うわけでありまして。

端的に大臣にお聞きしますけれども、今回の労働契約承継法案で、こういう労働者の多くの不安が解消し、労働者の雇用、労働条件が従来どおりにきちんと守れる、このように大臣は断言できるでしょうか。

○牧野国務大臣 労働契約承継法案、今御審議いただいておりますが、私どもは、会社分割に伴って必要となる労働者保護を図る、こういうことで出しているわけでありまして。

合併や営業譲渡に伴う労働者の承継につきまし

ては、合併についてはすべての労働者が承継されること、営業譲渡については、労働者の承継につき、民法第六百二十五条により本人の同意が要件とされていること等から、現行法制で対応することが適当ではないか、こういうように考えております。

また、整理解雇につきまして、四要件を満たすことが必要であるとの判例法理は確立されている、これは関係者の皆さんのお認めになるところでありまして、現在でも、企業組織の再編のみを理由とした解雇は、この判例法理に照らして許されないこととされているわけでありまして。

以上のことから、労働契約承継法案を整備することにより、企業組織再編の際における労働者の雇用不安にこたえることができるもの、こういうように私どもは考えております。

○大森委員 合併、営業譲渡等においては現行法あるいは判例等で対応できるという大臣の答弁でありまして、これは、余りにも今の実態を知らなさ過ぎる御答弁じゃないかと思ひます。

先ほどもお話がありましたけれども、例えば金融の大型合併が次々に発表されているわけでありまして、個々の職場で今どういことが起こっているのか。あさひ銀行、東海銀行、三和銀行の三行合併統合は、全部で三万六千人従業員がいる、これを一万人削減してしまうというわけでありまして、こういう人員の削減計画が大前提になって、今、職場でどういことが起こっているのか。さまざまいリストラ、大変な労働強化等が行われているわけでありまして。

例えばある労働組合に対して、この三つの銀行の労働者からどんどん一〇番、ホットラインの電話がかかってくる。大変深刻な声が寄せられておりまして、もともと体が弱く、肝臓を患っている。上司と相談して一週間休暇をとって出勤したら、もとの仕事はなく、他の部署に回された。やめさせるために無理難題を押しつけてくるかと思うと、不安でたまらない。

もう全部紹介しませんが、こういう合併

を前提にして、そういう一万人削減計画の中で、今ちよつとでも何か無理を言ったら自分はやめさせられるんじゃないかと、どんどん不安が高まってくる。こういう状況があるんだということを、今、金融大型合併が幾つも出ておりますけれども、私は、労働省としても、労働大臣としても、ぜひ知っていただきたい。合併においては不利益変更は一切ありませんなどとぬけぬけと言えような状況じゃないんだということをぜひ知っていただきたい。私は、強くこれは要求をしておきたいと思ひます。

加えて、先ほど来議論がありましたように、分割だけになった。ヨーロッパのEU指令、これはいろいろ紹介があったように、営業譲渡等、対象を非常に幅広く持っているわけでありまして。

このEU指令がつけられる際に参考とされたのが、いわゆるフランスの労働法典。これはもう御存じだと思ひますけれども、労働法典の中では、「使用者の法的地位において、とくに相続、売却、合併、営業財産の移転、会社設立によって、変化が生じたときには、その変更のなされた日に効力を有するすべての労働契約は、その企業の新使用者と従業員との間に存続する。」と明確に述べてあつて、これがEU指令の大もとになった、こう言われているわけですね。

フランス労働法典のこの部分はいつつくられたかといふと、一九二八年七月十八日の法律であります。以来、それは修正を加えられることな

今日まで維持されている。今回の労働省の分割に伴う労働契約承継法案は、フランスの労働法典から七十年以上おくれた、大変おくれた内容であるといふことを私はやはり指摘しなくてはならないと思ひます。これは、法務省に對しても同様に申し上げておきたいと思ひます。

法務省に再度お聞きをしたいわけなんです、商法改正案では、先ほどお話があつた民法六百二十五条の権利義務の一身専属性の規定や、これに基づき労働者本人同意がなければ他の会社への転籍はできない、こういう最高裁の判例を事実上排

除することになるわけでありまして、もしそうだとことであれば、その合理的な根拠をどのように法務省は考えているんでしょうか。

○小池政府参考人 御指摘の民法六百二十五条の規定、これは雇用に関する規定でございます。その第一項におきましては、使用者は労働者の承諾がなければその権利を第三者に譲渡することができないというふうに規定されてございます。この規定は、使用者と労働者という雇用契約の当事者間で、個別の契約によりましてその使用者の地位の権利の移転をする、つまり特定承継の場合の要件を定めたものでございます。

これに對しまして、今審議をお願いしております商法改正による会社分割、この分割によりまして権利義務の承継の効果は、既存の制度であります合併と同様に、分割の登記があればそれによつて法律上当然に生ずる、いわゆる包括承継に当たるものというふうに理解をしております。したが

まして、この営業を構成する労働関係は、個々の労働者の方々の同意なくして当然に新しい会社に引き継がれていくもの、そういう性格のものでございまして。

○大森委員 法務省に、最後にもう一点だけお聞きをしていただきたいわけなんです。

今回の分割法制によつて当然考えられるのは、不採算部門だけを分割して切り離していく、労働者と一緒に切り離していくというふうなこの法制の活用ということが現実には危険性として指摘をされなくてはなりませんけれども、先日の本会議で、白井法務大臣は、分割会社、設立会社、いずれも債務超過となるような会社分割を認めないとする趣旨の規定があると答弁されております。

そこで、この点に關して二点お聞きをしたいわけなんです、一つは、どうい分割は認められないのか、これとの関係でどうなるか。もう一点は、分割会社、設立会社のそのいづれかが債務超過の場合、全く規制はないんじゃないかということですが、二点、いかがでしようか。

○小池政府参考人 まず第一点でございますが、

この改正法案におきましては、分割に先立って事前に開示すべき書面といたしまして、各会社の負担すべき債務の履行の見込みあること及びその理由を記載した書面を備え置くべきということを規定をさせていただきます。

ここに申します債務の履行の見込みの有無というところでございますが、これは具体的に申し上げますと、特定の債権者の債権につきまして、弁済期に履行することができるとかというものの判断にかかわるものでございます。この意味での債務の履行の見込みがあるかどうかを判断する上におきましては、承継される財産の価額及びその債務の額が重要な要素になるわけでございまして、分割の結果、分割会社が債務超過に陥るといような場合には、基本的には、債務の履行の見込みがないものとして分割は許されないということになるかと思ひます。

もつとも、債務の履行の見込みを判断する上では、今申し上げた財産と債務の額との比較だけではありませんが、この会社の将来の収益予測ということも重要な要素でございまして、したがって、分割の時点でたとえ債務超過ではないといたしましても、過去の実績等から判断いたしまして、大幅な収益の落ち込みであるとか、そういうものが予測される場合には、これはやはり弁済期における債務の支払いの見込みがないものというふうに判断されることになろうと思ひます。

○大森委員 これは委員長にちよつと要望したいんですが、これは本来理事会で協議すべきことでありますけれども、実は私まだ法務省に対して幾つか質問も用意をしているわけなんです。法務省への質問ばかりしているわけにはいきませんし、法務委員会においては商法の修正案も出されたやに聞いておりますので、ぜひ連合審査について理事会等で御協議をいただければと思ひますので、このことをお願いして、具体的な労働契約承継法案についてお聞きをしたいと思ひます。

労働省の法案では、分割計画書に記載されれば労働契約は承継される、こう書いてあるわけですが、労働契約についての法律上の定義、これはあります。現行法でも労働契約に関する明文の規定はなく、労基法第十五条の労働条件の明示義務規定では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならぬ。」という規定が定められておる。この労基法第十五条の規定を受けた労働基準法施行規則第五条では、使用者が労働者に明示しなければならない労働条件として、一、労働契約の期間に関する事項、二、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、三、始業及び終業の時刻、残業の有無、休憩時間や休日、休暇、交代制労働などの労働時間に関する事項、四、賃金の決定、計算及び支払いの方法や締め切り、支払いの時期並びに昇給など賃金に関する事項、五、退職に関する事項など、こうした主な労働条件は書面で交付しなければならぬ、この規定されておるわけですね。

そこで、お聞きをしますけれども、この法律で言う労働契約という法概念の具体的内容は何なのかということ、今引用した労基法第十五条と規則の内容、これが当然記載されるべき内容となると考えますけれども、そういう解釈でよろしいかどうか、お答えいただきたいと思ひます。

○澤田政府参考人 今回の労働契約承継法案におきまして使っております労働契約の概念は、今先生御指摘になりました労基法の契約概念と同じでございます。分割計画書の記載に従って労働者が設立会社等に承継される場合には、現行の労働契約内容がそのまま承継されるという構成になっております。

○大森委員 現行の労働契約の内容、明示されているそういう内容がそのまま承継されるということですね。そうすると、分割計画書にはどういう記載になるわけですか。そのまま書くわけじゃないんでしょう。

○澤田政府参考人 先ほど法務省から御説明ありましたように、分割計画書におきましては、権利義務に関する事項という形でその中に労働契約が入るといふことになりまして、分割計画書に具体的に書く事柄としては、承継される労働者の範囲、これを明確に書く。その書き方はいろいろございまして、分割計画書本体あるいはその附属、別添の文書等々のいろいろな形で、範囲が確定するようない形で明確化するというものでありまして、労働者の範囲を書くということで労働契約が承継されるということが代表されるという構成になっております。

○大森委員 労働者の範囲、権利義務の範囲、そういう形で記載されると。労働契約の内容についてはそのままといいことでございまして、先ほど私が申し上げたことは本来明示されるべき、書面で交付されるべき内容でありますから、それがそのまま承継されるという解釈になると思ひます。これはもう答弁は求めません。

次に、事前協議の問題で、これも先ほどまで何度か議論をされました。これまでの答弁では、まとめて申し上げれば、そういう事前協議については労働使間で行うことはまず拒まない、禁止はしない、むしろ行うことが望ましい、しかし、法律でこれを一律に義務化することについてはどうかという御答弁だったように聞いておりましたけれども、そういうことでよろしいでしょうか。

○澤田政府参考人 労働使間の自治に基づいて事前協議されることは、何ら差し支えなく、望ましいことであらうと思ひます。

○大森委員 一律に法律で義務づけることは望ましくないといいことですか。ということは、事前協議を行つてはならない、そういうケースがあるということでしょうか。

○澤田政府参考人 再三にわたりました法律で一律に事前協議を義務づけることは適当ではないと申している趣旨は、事前協議をしてはならない事項があるということではございませんので。事前協議を法律で義務づける場合に、その範囲とか手続とかその効力などを厳格に概念確定しなければならぬということでありまして、現実の労働使協議は、先ほど来申しているように、労働自治

に基づき労働の創意工夫で千差万別であるということからしますと、一般原則、共通原則を抽出して法律化することは極めて技術的にも難しい、最終的には裁判所に行つてそこで判断をするということになりますので、そうした面からも、一律に義務づけることは、多くの検討すべき課題があるという観点で申し上げております。

○大森委員 もし単なる技術的な理由で事前協議の義務づけを回避するということであれば、やはりこれは可能な方法で義務づけを検討すべきだと思ひます。

特に、私は、労働組合の存在、これは労働者の権利義務、労働条件を守る、そういう役割だけではないで、その会社における、企業における社会的な、道義的な、健全な活動、そういうものを担保する労働組合の役割というの也非常に重要なものがあると思ひます。そういう際に、今リストアップ至上主義ともいふような風潮がずっと広まっている中で、こういう会社分割法制における事前協議を法律できちつと義務づける意義は大変大きいものだと強く思ふものであります。そういう点で、事前協議について、あるいは事前説明、こういう面では本法的な義務づけについてぜひ検討をしていただきたい、こう思ひます。

次に、分割計画書との関係の問題でありますけれども、分割計画書は分割会社が勝手に作成できる労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。」は不当労働行為に当たるとして、使用者の団体交渉義務が定められているわけですね。この規定は、労働組合の規模やその会社の中での組合員の比率などにかかわらず、少数組合も含めて団体交渉義務となっているわけですね。

労働組合が会社分割のうわさなどをつかんで、分割によって労働条件に重大な変更が生ずる懸念がある場合、団交を要求する、当然これは応じなければならぬと思ひます。しかし、分割計画は

会社の経営上の問題だということで団交には応じない、こういうケースも予想されるのではないかと思ひますが、こうした会社側の理由、態度は、労組法からどういうふうになるのか、お答えをいただきたいと思ひます。

○澤田政府参考人 労働組合法上は、労働組合員が多数であろうと少数であろうと、ひとしく団体交渉を要求する権利を保障しております。

御指摘のケースであります、会社分割によつて労働者の雇用労働条件に影響があるという場合につきましても、いかなる労働組合といえども、その組合員にとつて影響があれば、団体交渉をその限りで要求することができるといふことでございします。

○大森委員 流れを少し急ぎまして、次に、労働組合法十七条との関係についてお聞きをしておきたいのです。

十七条では「一般的拘束力」として、その会社の労働者の四分の三以上の労働者に適用されることになった協約は他の労働者全員にも適用される、こうなっているわけですね。

例えば、分割される会社の部門に百人の労働者がいて、七十六人が組合員、そして協約があつて、全員適用されているという場合、そのうちの非組合員の二十四人だけが設立会社に移籍された場合、これまで適用を受けていた協約は適用されなくなるのか、あるいは適用されるのか。この点、具体的な問題でありますけれども、お聞きをしたいと思います。

○澤田政府参考人 御指摘のケースであります、一般的拘束力のもとに少数の方々に拡張適用されている労働協約は、その方々の労働契約の中に溶け込んでおります、言い方はいろいろありますけれども、ですから、当該労働者が会社分割により設立会社に移った場合には、労働協約の内容はその労働契約の中に溶け込んで承継されますから、協約内容は従前どおり労働契約内容として維持され承継されるということになります。

○大森委員 最後に、本人同意の問題であります。

設立会社は別法人になるわけですね。ここに転籍されるということは本人同意が求められないというところで、最高裁の判例にもこれは反することになるわけでありまして。

雇用契約は、労働者と使用者との自由な意思に基づく契約自由の原則に立つて結ばれているわけですが、これを排除する形になるわけですね。新たな会社との雇用契約、これは本質的には転籍であるのに、本人同意を消してしまふ。

これはいろいろ議論をされたわけですが、それども、本人同意をもし付与した場合に、澤田労政局長は、仮に全員が同意しないことも予想される、そうすると、法律的には、営業としての法律的な構成を欠くことになるというふうな答弁をされたわけですね、これは現実にはあり得ない話だし、もし本当にそういうことがあれば、そういう労働者全員が拒否をするような分割はやはりやるべきじゃない、こういうことが言えらると思ふのです。ですから、澤田労政局長が言われた、本人同意を導入して何が問題になるのかという質問への答弁は認めたいと思ふわけでありまして。

改めて、こういう本人同意をなぜ消してしまつたのか、明確な答弁をお聞きして、私の質問を終わりたいと思ひます。

○澤田政府参考人 再三申し上げておりますが、会社分割制度は、合併と同様に、包括承継という法律構成を基本としております。したがいまし

て、労働契約承継法におきまして、承継される営業に主として従事する労働者の労働契約の承継につきましても、部分的包括承継という法的性格を会社分割制度全体との整合性という形で明らかにし、個別の本人同意は要しないこととは、何ら法的に合理性がないという点ではなくて、むしろあるという点を申し上げてまいりましたし、もう一面、実質的な不利益はないという点も申し上げてまいりました。

先ほど私が百人全員が同意をしないというケースを申し上げましたが、これは極めて極端なケースであります。

スであります、全員とは言わずとも、同意権を付与した場合には、包括承継という法的性格と営業譲渡の場合におきます民法六百二十五条の適用、この両方がかかることになりまして、法的には極めて不整合な仕組みになってしまふということとは、立法化に当たっては大変な問題であり、そういうことはあり得ない、こういう立場でございます。

○大森委員 終わります。

○赤松委員長 塩田晋吾。

自由党はこの国会におきましていわゆる自公の三党連立を組んでやってきましたところでございますが、今月の五日の森内閣の成立をもちまして、これが自然消滅したというふうな理解をしております。また、自公三党連立のもとで提案をしております労働契約承継法案につきましても、さうござい

ますが、ともに協議を審査をし、そして了承を与えて閣議決定に持ち込み、また、これを国会に提出したものでございします。我々といつたしましては、予算あるいは法案につきましては、そのよう

な経過を経た、手続を経たものについては、これに責任を持つものと認識しておるところでございます。

したがいまして、この法案につきましては、基本的に賛成をするものでございします。

そこで、まずこの会社分割制度導入、このことは、やはり経済の国際化、グローバル化ということの中で起こつてきている問題でありますし、会社経営が国際競争力を向上し維持するという上に立ちまして、機動性を発揮する上でどうしても必要なのだと考えておられます。その観点に立つてこの法案がござれております。労働者の権利義務を確保しながら、労働者の保護をしながら、会社分割に当たつて会社の経営が機動的に行われるという

ことのためにこの法案は役立つものと思ひます。が、牧野労働大臣のお考えをお聞きします。

○牧野国務大臣 本法案は、分割される部門で働く労働者をもとの会社に残留させる場合及び分割される部門以外の部門で働く労働者を新会社に承継させる場合に、労働者に異議申し立てを認めるなど、会社分割に伴つて必要となる労働者保護を図ることを目的としつつ、同時に、承継される営業に主として従事する労働者は原則として承継されることとするなど、商法改正案における会社分割法制との整合性を図つておるところでございます。

したがいまして、商法の一部改正法案は、現在の労働者の社会的変動に的確に反応しよう、こういうのが基本的な動きでございます。これによつて労働者が阻害されては困る、きちつと安心して適用されなければ困る、こういう観点から立案されているものでございします。

したが、先生がお考えのとおり、円滑な会社分割を必ずしも阻害するものではない。両方一緒になつて、産業構造の変化に対応していくことに大きく貢献することができればよい、こういうふうな考えをしております。

○塩田委員 次に、政府の労働契約承継法案におきまして、会社分割に当たり、承継される営業に主として従事する労働者については、分割計画書等において承継することとされた場合には、当然に承継することとされております。

これらの労働者につきましては、承継する場合に、同意を要件にするとか、あるいは拒否権を与えるといったこととすれば、特に営業実施に不可欠な労働者というものが承継されないということもあり得るわけでございます。このようなことによりまして、事実上、労働者が会社分割を阻止することになりかねない。言うならば、残つても

らいた人、行つてもらいた人とは分ける場合、必要でない人も抱えなければならぬという場合も起こり得るわけでございます。そうなりますと、そのような状態を法律が強制するということがないかと思ひます。そういう不合理が起こるのではないかと思ひまして、危惧するわけでございます。

○大森委員 一七

そのような不必要な労働者といいますが、そのような労働者を抱えるというのを法律で許すことはできないのではないかと思いますか、いかがでございますか。

○澤田政府参考人 御指摘のように、承継される営業に主として従事する労働者に拒否権を与えた場合どうなるかという点でございます。

先生お話しのように、会社分割に当たって、使用者側が、労働者を移そうと分割計画書等で範囲を確定する場合には、必要な労働力として移ってほしいということで確定するのが通常でありますから、そこで労働者が嫌だと拒否した場合には、設立会社で必要な人材が確保できないという面もございますし、逆に、分割会社の方に予定以上に労働者が残るといふ形で、いろいろな経営上の都合などが出てくるだろう。特に、労働者が移りたくないという形で大量に出てきますと、分割そのものが阻止される可能性があることは御指摘のとおりであります。

○塩田委員 労働者に対して、この法案では、異議を唱えるということの規定しておりますし、また、その範囲につきましては非常に限定的にしてございまして、これは合理的だと思います。

それ以上のことは、場合によっては、いわゆる経営者の円滑な分割のための経営権、これを侵害するといふような事態になり得ると思うのですが、いかがでございますか。

○澤田政府参考人 私も同様に考えるところであります。

○塩田委員 これは、労働者の権利義務、労働者の保護という観点からと、経営権との競合関係、これになるかと思うのです。これは実は労使間においては大きな問題でございまして、昔から、あるいは世界各国においても、これが大いに問題になり、その競合関係、その調整関係、これが追求されておるところでございます。

これにつきましては、考えますのに、欧米諸国にあります制度、いわゆる共同決定法、あるいは

EU等でも研究されております会社法の関係、こういうものを我が国においてももっと研究をして、取り入れていくという方向があつてしかるべきではないか。労使が協調をして、労使が運命共同体としてその企業を育成し、維持して発展させていく、その責任をともに分かち合うという観点からは、共同決定法といったものをもっと研究をすべきではないか。

また、解雇制限法というものもあるわけですが、この趣旨も、我が国におきましては裁判等での判例が重ねられておるところでございすが、こういったものを法定化する、そういうことも考えていいんじゃないか。

他国の解雇制限法等を見ますと、かなり自律的といえますが、限定的にやっておりますし、必要なのは取り入れていいんじゃないか。あるいは、会社の中での経営の共同決定という関係、あるいは労使協議制度というのも外国にあるわけですが、こういったものをもっと取り入れていいんじゃないかと思つております。法的に社会の仕組みとして取り入れていいんじゃないか。

現に、労働組合法上の組合の中でも、そういった方向で、事実上労使協議をやり、経営に双方で責任を持つ、こういうことも多数の例があるわけでございます。これを組織として、あるいはまた法制化して、制度の仕組みとしてつくり上げることはいかがお考えでございますか、お伺いたします。

○澤田政府参考人 先生から、労使協議制のお話と、ドイツのような共同決定法、システムのお話が出ました。

まず、日本の現状を申し上げますと、労使協議制が行われている事業所は六割弱、これは労使の自治という基盤の上に、それぞれ創意工夫を凝らして、それぞれの企業の実情に合った形でやられておられます。

労使協議制を法定化するという話になりますと、例えば、労働組合のあるところにとりまして

は、労組法上の団体交渉権、これとの関係をどうするか、両方とも法律で権利として認める場合にはそういう問題が起きます。この点につきまして、労働法学者の間でも意見が種々ございまして、なかなか収れんしていないという問題もございまして、具体的に、労使協議の範囲を法律上どうするか、あるいは、労使協議のレベル、深度をどうするか、多々議論すべき課題がございまして、したがって、こうした諸課題については、多少時間をかけて議論をし、かつ現実に労使協議制がどう発展していくかを見る必要があるかと思っております。

ドイツの共同決定法は、さらにその先の課題になるのではないかと思っております。私も、諸外国の、労使が経営に責任を持つて、パートナーシップを組んで取り組むという点につきましては、望ましいことであると思つたので、諸外国のそうした仕組みがどう現実に機能し効果があつていくのか、どういう問題があるのかは、引き続きしっかり研究、調査等はやっていきたいと思っております。

○塩田委員 これはドイツだったでしょうか、会社における最高の意思決定機関としての取締役会の上に監査役会というのがあるわけですね。そこに労働者の代表が入つて、そして、ともに会社の経営に、最高の意思決定機関の決定に参画する、こういう例があるわけでございますね。こういったことを取り入れることができれば、我が国においてもこれを導入していいんじゃないか、このように思つております。

そもそも労働組合というものは、労働者の社会的、経済的地位の向上、具体的には労働条件の向上、雇用の確保といったこと、また、現在の不況の中におきましても、賃上げをどういうふうにして達成をし、また消費を拡大していくか、これは大きな課題であると思うのですが、こういったことには労組法上の労働組合は非常に熱心に取り組んでおられると思うのです。厳しい経済状況の中で、なかなか難しい状況にあることは御承知のと

おりでございますが。労働組合を取りまとめているある種の団体におきましては、そういった労働組合の本旨、使命を忘れては行けませんけれども、そちらに余力を入れられないというか、成果を上げないで、政治に盛んにくちばしを入れている。具体的には、だれだれは候補者であることをやめろとか、あるいは比例に上がれとか、小選挙区でいけとか、こういったことまでくちばしを入れているケースがあるわけがあります。

私は、それは政治活動の一環として否定するものではございません。労働組合運動の任務として、経済的要求とともに政治的要求というものがあつて、政策的な要求実現のためにいろいろやれることはいいわけで、これは認めるものでございまして、余りにも本末転倒しているんじゃないか。やるべきことをやらないで、いふことは言いませんけれども、余りにもそういうこと、やるべきでないとは言いませんが、主たることでないことに力が入り過ぎている面があるんじゃないか、このように懸念するわけでございまして。私はむしろ、会社の意思決定で、労使の共同決定に向かつて仕組みをどう変えていくか、こういったことがやはり真剣に取り組むべき問題だと思つた。

政治と労働組合との関係、これにつきましてはいろいろ御議論があるところでございまして、またいろいろ問題も出てくることは御承知のとおりでございます。これはある段階におきまして一定の整理をしなければならぬ。言うならば、政教分離とともに政労分離というものも考えないといけないんじゃないか。余りにも目に余るものがあるといふことを私は痛感いたしております。この会社分割に伴う労働契約の継承に関しましても、労使の問題、すなわち労働者の権利保護の問題と会社の経営権の問題との競合関係におきまして、やはりそれがマッチするような形で、あるべき姿というものを求めて、労使ともに、また我々政治、また労働組合団体とともにそういった

問題にもつと真剣に取り組んで、雇用の問題、そして生活向上の問題にともに力を合わせて取り組んでいくべきではないか、このように思います。が、労働大臣の御所見をお伺いいたします。

○牧野国務大臣 会社の経営形態と労働組合あるいは労働者の代表との関係、御指摘のとおり、典型的なのがドイツの共同決定法でございます。私は、当時ドイツの大使館に勤務いたしておりました、アデナウアー内閣のときに国内が大議論であつたことは実はよく承知いたしているわけであります。

そして、現在は、雇用の不安をなくするためには、やはり最善の方法を追求しなきゃいけないわけですが、時にはいろいろな関係の調整ということも考えなければなりません。

そして、今回の労働契約承継法案につきまして、会社分割に際しての必要な労働者保護は図らなければなりません。これによつて会社分割の際に労働者の雇用が不安定になるような事態は、どんなことがあつても避けなければなりません。

これは、単に法律という形で規制するだけでなく、私どもとしては、企業の社会的な責任も十二分に果たしていただけるようにお願いしなきゃなりませんし、また、そのためにいろいろな措置が講じられていくわけですが、あらゆる雇用政策を駆使いたしまして、法律の最低限の規制は規制として、最低限、労働者の雇用が不安定になる、これだけは全力を挙げて避けていきたい、こう考えています。

○塩田委員 ありがとうございます。

○赤松委員長 山田健治郎君。

○山田委員 しんがりになりましたから委員会をとめるつもりはございませんが、委員長、苦言を呈しておきたいというふうに思います。

国会改革元年だとか議員同士での議論をしようなんというようなことを盛んに言っておきながら、審議にも参加をしていただけないような実態、このことには、どうかひとつ委員長からもしっかりと何らかの手だてをしていただきますように、

うに、まずもってお願いを申し上げておきたいというふうに思っております。

この法案は労働者の基本的な権利にかかわる重要な案件でありますことは、今さら申し上げるまでもございません。したがって、きょうが審議の始まり、これからどういう順序で審議が進んでいくのかわかりませんが、きょうが始まりでありますから、私は基本的な問題につきまして、各省庁間の問題についてお尋ねをしておきたいというふうに思っております。

まず、商法改正案の提案に至るまでの経過についてお尋ねをいたしたいというふうに思います。

昨年三月末に閣議決定された規制緩和推進三カ年計画では、「会社分割制度の整備について、平成十一年中に検討に着手し、早期に結論を得る。」こうされておるところであります。これを見る限りでは、今国会に提案するなどはどこにも書かれておりません。ただ、一つあるとすれば、昨年六月、前総理の私的諮問機関である産業競争力会議が、次期通常国会において分割制度の早期導入を図る、こういう言い回しをしておるだけであり

ます。

閣議決定に反して、あえてどうしてこんなに前倒しをしたのか、法務省の見解をお尋ねいたします。

○小池政府参考人 委員御指摘のように、平成十一年三月三十日の規制緩和推進三カ年計画の閣議決定におきましては、この会社分割法制度の整備は平成十二年度を目途として、そういう提言があつたわけでございます。

この時点で平成十二年度を目途としてということになっておりましたのは、この会社分割法制度といいますが、欧米には既に制度があるわけでございますが、我が国におきましては全く新しい制度でございますので、果たして短時間の間に具体的な成果を得ることができるとは、私ども、その時点では確たる見通しがなかったものでござい

ます。それを考慮して平成十二年度目途というふうにされたものと承知をしております。

ところが、その後、御指摘の産業競争力会議等におきまして、早急に会社分割法制度の整備をすべきであるという、特に産業界を中心に強い御要望がございました。それにこたえる形で私ども作業を急いだ、それで今度の国会にこの法案の審議をお願いしておるところでございます。

蛇足になりますが、目途といふのは、このように非常にテンポの速い時代でございますので、言ふなれば、できるだけ早くという意味を言外に含んでいるものというふうにも理解をしております。それで作業を急いだということもござい

ます。

○山田委員 ただいまの説明でだれが一体納得できるんでしょうか。少なくとも、この間の経緯を見れば、閣議決定より産業界からの要請を優先させたことは間違いないというふうに言わなきゃいけないと思ふんです。閣議決定より産業界の意向がこれほど露骨に優先される国は一体どこにあるんでしょうか。事柄の重要性を考えれば、少なくとも、当初の決定のように少しは自制すべきであつたのではないだろうかと思ふますが、再度見解を求めます。

○小池政府参考人 先ほど、規制緩和推進三カ年計画の後の産業競争力会議の提言、これを御説明申し上げましたが、もう一つ、昨年の六月十一日に産業構造転換・雇用対策本部の決定がございした。ここにおきましては、産業競争力対策の環境といたしまして、会社分割制度の導入というところがうたわれております。具体的にありますが、「会社の資産・負債を複数の会社に分割し、経営資源の効率的な活用を可能とするために、次期通常国会において、会社分割制度の早期導入を図る。」そういう提言がされていたわけでございます。私どもの今回の商法改正法案はこの要請にこたえるというものでございます。

○山田委員 だって、それは私的諮問機関であるんでしょ。それを閣議決定よりも優先するなんということになるんですか。時間がございせんから、その議論は改めてまたやらせていただきます

いというふうに思います。

産業活力再生特別措置法並びに民事再生法において、企業組織の再編に伴う労働関係上の問題への対応について、法的措置も含めて検討を行うという附帯決議がついておりますことは御案内のとおりかと思ふんです。企業組織の再編に伴うと言つていふように、法務省にも向けられておるはずであります。

商法改正案作成過程においてこの附帯決議をどのように生かされたのか、再度法務省からの見解を求めます。

○小池政府参考人 商法は、会社組織のあり方等、民事法上の規律に関する事項を定めるものでございまして、労働者の保護について直接規定するものではございません。しかし、今先生御指摘の附帯決議の趣旨を踏まえまして、今回の商法等の一部を改正する法律案の中には、会社分割制度の内容といたしまして次のような事項が盛り込まれておりまして、これにより労働者の権利が不当に害されないように配慮をしておりますところでございます。

まず一つは、会社分割の対象を営業単位としたことでございます。つまり、営業を単位とすることにより会社の財産が切り売りされ、それによつて会社が解体されることがないように、つまり労働者の雇用の場が確保されるように配慮した、これが第一点でございます。

第二点は、今申し上げましたように、分割の対象を営業といたしまして、分割計画書等に、分割により承継されます労働契約上の地位、これを記載するというところにいたしました。これによりまして、営業を構成する労働関係に従事する労働者の契約上の地位が、その営業を承継する会社の方に当然に承継をされていくということになるわけでございます。これも労働者保護の一環というふうに考えております。

さらに、各会社が分割によつて債務の履行の見込みがなくなるような分割は認めない、そういう手当てもこの中でしていただいております。

なお、もう一つ申し上げますと、労働者であり、まして会社債権者の立場に立つということもございいます。例えば未払いの賃金債権があるとか、そういう場合には会社に対する関係では債権者でございいますので、会社分割に伴う債権者の保護手段に労働者も債権者として参加することができるといふ手当てもしているところでございます。

○山崎委員 確かに、商法改正案では附則の五条で、労働契約の継承に関しては別に法律で定めるとされております。労働者の権利義務にかかわる法制定の根拠を定めておられますが、これをもちつて附帯決議の意を体しておるとは、とてもじゃないけれども考えられません。ただ商法と継承法のすみ分けをしておるのではないだろうか、そう考えても仕方がないのではないだろうかというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○小池政府参考人 ただいま申し上げましたように、商法の改正法案におきましては、分割の対象となる営業に従事しておりました労働者に係る労働契約といえますのは、他の権利義務と同様に、分割計画書等に記載されました場合には当然その設立会社などに継承されるということになっていくわけでございます。

ところが、会社分割法制が導入され、現実に運用される場面におきましては、会社分割に伴う労働契約の承継につきまして、今申し上げましたような商法改正法案が予定しているところとは異なる事態が生じまして、個々の労働者が不利益をこうむるということも予想されないではないわけでありです。

そこで、先生御指摘のこの改正案附則第五条におきまして、このような労働者を保護するために別の法律による措置が必要であるという認識を表明いたしましたので、この法律と商法が一体となつて、会社分割に伴う労働契約の承継に関する取り扱いが規律されるべきであるということを示すかいたしましたのでございます。

今御審議の、労働者から提出されておりますいわゆる労働契約承継法は、この特別な立法措置に

当たるものでございます。

○山崎委員 事はそればかりではございません。これを検討した法制審の商法部会の委員のうち、学識経験者に至りましてはほとんどが商法学者、言つてみれば労働経済なり労働法研究者は皆無であります。経営者や商法などの学者、研究者ばかりで検討することは、会社分割がもたらす影響に配慮を欠いておるといふふうに言われても仕方がないのはここにあるのではないだろうかというふうに考えられるわけですが、いかがでしょうか。

○小池政府参考人 今回の商法改正法案は、御指摘のように法務大臣の諮問機関であります法制審の審議を経たものでございます。

法制審議会がこの商法改正法案のもとになりまして法律案を答申したわけでございますが、この法制審議会のメンバーには、日本労働組合連合会の鷲尾会長が委員として加わっております。また、法制審議会の下部機構であります商法部会、それからその下の会社法小委員会の審議におきましては、労働省からも担当官に閣僚官として参加をしていただきましたほか、日本労働組合連合会の担当局長に参考人として御出席をいただきました。その御意見を伺ったところでござい

ます。このように、法制審議会における審議におきましても、御指摘の附帯決議の趣旨を踏まえまして、労働者の保護に配慮しているものでござい

ます。○山崎委員 商法改正や、いわゆる継承法を見て、会社分割法の全体像はいま一つ不鮮明でござい

ます。といたしますのも、分割に伴う税制が全く示されておらないからであります。そこで、大蔵省にお尋ねいたしますけれども、分割に伴う税制についての検討状況を具体的にお示しいただきたいと思

について、現在鋭意検討を進めているところでござい

ます。想定される会社分割の形態や方法は極めて多様でございまして、これらに係る税制の検討に当たりましては、商法における具体的な会社分割の内容や、さらには会社の資産それから負債の分割の際の取り扱いの詳細、さらには会計処理の詳細なルールの明確化が必要と考えられるところでござい

ます。会社分割に係る税制につきましては、合併、現物出資等の資本等取引と整合性のある課税のあり方や、各種引当金等の資産、負債の引き継ぎのあり方、さらには所得税法や法人税法を通じます株式譲渡益やみなし配当課税の取り扱いなどについて十分検討する必要があります。所得税法や法人税法などの各税法の広範にわたる見直しが必要と考えているところでございます。したがって、会社分割に係る税制につきましては、商法あるいは企業会計の検討の動向などを見きわめつつ、平成十三年度の税制改正において対応すべく、現在鋭意検討を進めているところでござい

ます。○山崎委員 ただいまの説明では、いまだ検討段階というよりも、それ以前の調査の段階に近いと言われているというふうな言い方をしなければなりません。分割のみが先行し、税制は後追いで、十分な審議はできません。本来ならば、税制も具体的に示され、両者ワンセットで審議すべきものではないかというふうに考えます。

大蔵省はいつまでに税制案を取りまとめるのか、お示しいただきたいというふうに思います。

○福田政府参考人 先ほど申し上げましたとおり、今回の商法等の一部を改正する法律案におきまして、会社分割の形態、新設分割、吸収分割それぞれについて分割型、分社型というふうなケースが考えられ、かつ新設会社または吸収会社が株式を分割会社とその株主の双方に割り当てる、いわゆる一部分割も認められるところでござい

ます。また、複数の会社が共同で新設分割を行うことも認められるやに聞いております。

今申し上げましたように、想定される会社分割の形態、方法は極めて多様でございまして、これらに係る税制の検討に当たりましては、今回提出されている商法改正法案の規定だけではなくて、改正商法のもとで認められます会社の資産、負債の分割の際の取り扱いの詳細、あるいは会計処理の詳細なルールの明確化が必要と考えられるところでござい

ます。したがって、会社分割に係る税制の検討につきましましては、商法会計、あるいは企業会計の検討の動向などを見きわめつつ、極めて広範な税法における検討が必要でございまして、相應の時間を要するものでござい

ます。先ほど申し上げましたとおり、平成十三年度の改正において対応すべく、鋭意今検討を進めているところでござい

ます。○山崎委員 税制が提示されていないのは、私は必ずしも大蔵省の怠慢とは思っていません。そうした重要問題に目をつぶり、産業界の要求に沿った、当初の閣議決定さえも前倒しをした内閣の責任を問われるべきものと思っております。産業界にとつても、税制が定まらなければ、商法を幾ら改正しても、実際の使い勝手は極めてよくないはずであります。この点については、総理並びに大蔵大臣の出席を得て、内閣の統一見解を求めるべきものと考えますが、この点、委員長、善処されるようお願いをいたしたいというふうに思います。

差し当たり、大蔵、法務両省の見解をお伺いいたします。

○小池政府参考人 会社分割制度を導入するに当たりまして、これに係る税制をどのようなものにするか、これは極めて重要な問題であるというところは、私も認識しているところでござい

ます。先ほど大蔵当局からの御答弁もありましたように、この点につきましてはさまざまな問題があるようでござい

討をいただいているものと承知しております。

○福田政府参考人 今法務当局の方から御答弁ございまして、私どももいたしまして、この商法改正法の施行日に合わせる形で税法の施行が出来ますように、鋭意検討していきたいと考えております。

○島山委員 時間になりましたが、通告しておる関係もありまして、最後にもう一問だけお尋ねをいたしたいというふうに思います。

この労働契約の継承の場合、会社が積み立てている退職給与引当金は、規範的なものである以上、労働契約の継承とともに当然分割会社に引き継がれるものと考えられるが、この点の確認をまずさせていただきたい。

それから、この継承法を見る限り、法運用上労働大臣が定める指針は極めて重要な位置を占めることになろうかと思えます。規範的なもの、債務的なものの具体的内容が示されなければ十分な本案審議はできません。そこで、次回委員会までに指針の基本的な考え方とその内容を委員会に示していただく、そして審議をさらに促進されるように補うべきものと考えますが、この点お約束を願いたいというふうに思います。委員長からも十分御配慮を賜りたいというふうに思います。

この二点をお尋ねしたいと思います。

○澤田政府参考人 まず、退職給与引当金についてであります。この引当金は企業会計処理の一つのルールでございまして、法律により強制されているものでもなく、会社分割制度に言います承継される権利義務には当たりません。

ただ、退職給与引当金は、労働者の退職金を確実に払うという観点からの会計処理上のルールだろうと思っておりますので、労働契約の一部を構成いたします支払条件の明確な退職金、これについては当然承継されることになりますので、設立会社におきましては、承継した退職給与支払いの義務、これを全うするために、その会社で引当金処理をして必要な会計の手当てをするとか、あるいは先ほど法務省から御説明がございましたよ

うに、債務超過の会社分割はないということでございまして、通常の場合は設立会社等におきます承継された労働契約としての退職金の支払い義務は保証されるという点ですが、企業において責任を持つて担保するということが行われるものと考えております。

○島山委員 時間になりました。終わります。ありがとうございました。

○赤松委員長 島山健治郎委員から御指摘をいただきました件につきましては、法案審議の取り扱い、及び、冒頭御指摘がございました当委員会の出席状況のあり方等々については、理事会等で改めて審議をお願いをするようにしたいと思います。

次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後三時二十分散会

平成十二年五月二十四日印刷

平成十二年五月二十五日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局