

衆議院 第四百七十七回国会 労働委員会 議 録 第十二号

平成十二年五月十二日(金曜日)

午前十一時一分開議

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 田中 昭一君 理事 棚橋 泰文君

理事 長勢 甚遠君 理事 福永 信彦君

理事 松本 和那君 理事 村岡 兼造君

理事 山本 公一君 理事 渡辺 具能君

理事 石橋 大吉君 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 畠山健治郎君

理事 土屋 品子君

議員 大森 猛君

議員 木島日出夫君

労働大臣 牧野 隆守君

労働政務次官 長勢 甚遠君

政府参考人 小池 信行君

(法務大臣官房審議官)

政府参考人 澤田陽太郎君

(労働省労務局長)

政府参考人 野寺 康幸君

(労働省労働基準局長)

労働委員会専門員 渡辺 貞好君

委員の異動

五月十二日

辞任

白川 勝彦君

補欠選任

山本 公一君

同日

辞任 山本 公一君

補欠選任 白川 勝彦君

五月十二日

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)

は委員会の許可を得て撤回された。

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

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)の撤回許可に関する件

社会の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案(内閣提出第六二号)

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(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。

この際、お諮りいたします。

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につきまして、提出者全員より撤回の申し出があります。これを許可するに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 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両案を一括して議題といたします。

○赤松委員長 この際、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に対し、森英介君外四名から、自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、保守党及び自由党の五派共同提案による修正案が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。鍵田節哉君。

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案に対する修正案

〔本号末尾に掲載〕

○鍵田委員 民主党の鍵田でございます。

ただいま議題となりました会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案に対する修正案につきまして、提出者を代表し、その趣旨を御説明申し上げます。

同法律案は、今国会に提出され、慎重かつ熱心な質疑を行いました。こうした審議を踏まえ、自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、保守党及び自由党の五会派間で数次にわたり精力的な協議を重ねた結果、本案に対して、以下の修正案の意見の一致を見たものであります。

本修正案は、「分割会社は、当該分割に当たり、労働大臣の定めるところにより、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとする。」との一条を加えるものであります。

これは、会社の分割に当たり、分割会社にその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることを義務づけることにより、労働者の保護を図ろうとするものであります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○赤松委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○赤松委員長 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及び森英介君外四名提出の修正案並びに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について議事を進めます。

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、労働省労務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、説明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。城島正光君。

労働大臣に何点が質問をさせていただきます。

合併、営業譲渡を初め企業組織の再編が増加している中で、これにかかわる労働者保護に関する諸問題については、学識経験者を中心とする検討の場を設け、速やかに結論を出すべきと考えます。

そして、政府としては、検討内容を踏まえ、適切に立法を行うべきと考えております。

以上、二点について労働大臣の御見解を承ります。

○牧野国務大臣 政府としては、御指摘の検討の場を設け、立法上の措置を含め十分に検討し、適切に対処したいと考えております。

○城島委員 立法化する場合には、その時期についてはどういうお考えなのかを質問したいと思います。

○赤松委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○牧野国務大臣 本法施行後、企業の分割等にかかわる状況を踏まえ、できる限り速やかに結論を得て対処したいと考えております。

○城島委員 学識経験者についてであります、労働組合の推薦する研究者等を含むものというふうな考えでよろしいでしょうか。

○牧野国務大臣 学識経験者につきましては、労働法、商法、企業組織論等の専門家を予定しております。また、学識経験者で構成する研究会においては、労使から十分な意見聴取を行うことにより御趣旨にこたえてまいりたい、このように考えております。

○城島委員 会社の分割に当たって、事業主は、通常、労働組合等との事前協議を行うものというふうな考えでよろしいでしょうか。

○牧野国務大臣 御認識のとおりと考えております。

○城島委員 労働契約承継法案の修正によって新たに加えられる第七条において、「労働者の理解と協力を得る」とありますが、その具体的内容についてお尋ねしたいと思います。

○牧野国務大臣 労働契約承継法案の修正によって新たに第七条が加えられた場合には、その規定を受け、労働大臣が定める規則である省令において、「労働者の理解と協力を得る」、この条項は、当該事業場において、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との協議によって行う等のことである旨を規定する考えであります。

○城島委員 以上で終わります。
○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。前回の質問で、この法案が名称で労働契約承継法案、こうなると、法文上でも労働契約という用語が随所に使われているわけでありまして、肝心の法案の条文には労働契約の定義が明記されていない、この点を指摘をいたしました。

私の質問に対して、労働省の答弁では、労働基準法第十五条、労働条件の明示規定に基づく規則第五条で示している、賃金を初め勤務場所、従事すべき業務、始業、終業の時間や休憩時間、休日、休暇などの労働時間、退職に関する規定や退職金などが労働契約の中心となるものである、こういう回答がありました。また、この法案では、会社を分割し、新たに設立する会社へ労働者が転籍されるのが会社分割計画書に記載されている場合には、その労働者の労働契約は当然承継されるという御答弁でもありました。

そこで具体的にお聞きをしたいわけですが、分割して設立される会社が今までの勤務場所とは違ふところに設立されるということは十分あり得るわけでありまして。例えば、田町にある本社ビルの一部門が分割して千葉県の幕張副都心のビルに新たに設立されるというような場合でありますけれども、横浜から通勤している労働者であれば、通勤時間ももちろん、交通機関の乗りかえも含め経路も相当変更されることになるわけですね。

これまでの労働契約がこういう形で大きく変更される場合も当然承継されると言えるかどうか、事前に労働者に対して労働契約の変更の手続が必要になるんじゃないかと思うわけですが、明快にこの点をお答えいただきたいと思っております。

○澤田政府参考人 今、勤務地が大きく変更される場合という例を先生おっしゃいましたが、労働契約の締結に際しまして勤務地が限定されていない場合には、当該労働契約は会社分割の効果によって当然に承継され、また、その際にあわせて転勤を命ずることにより勤務地の変更を伴うことは可能であると考えています。

○大森委員 そうしますと、勤務地が本社なら本社と限定されている労働契約の場合は事前に労働契約の変更の手続が必要になる、当然こうなるわけですね。

○澤田政府参考人 労働契約において明確に勤務地が限定されているという場合には、承継の前に契約を変更する等の手続が必要になると思っております。

○大森委員 変更の手続が事前に必要になるということでありますが、したがつて、そういうことを考えますと、分割計画書に転籍の記載があったというだけの通知では、これは不十分に当然なってくると思うんですね。

そこで、法案の第二條第一項柱書きの省令で定める事項には、これらの主な労働契約の内容だけではなく、労働者が今後の自分の身の振り方を判断できる、そういう新会社の規模や生産高あるいは将来見通し、こういうものについて、分割計画書の内容を可能な限り通知すべきだと考えますけれども、この点はいかがでしょうか。

○澤田政府参考人 今御指摘の事項につきまして、基本的には労働者が自分の将来を判断するための要素として有効な事項であると考えられますが、その一方で、先生が具体的に申された中で、例えば会社の将来の見通し等については、その時点では不確定な要素が種々存在するなどの、現実的には、御指摘になった事項すべてについてはなかなか困難な面もあるというふうな考えております。

私どもが省令で定めます労働者への通知事項について現在考えておりますことを申し上げますと、分割会社の本店等に備え置かれる分割計画書等によって明らかになっている事項のうち、労働者にとつて将来を見通す上で大事なものの例え、分割の実施時期、新設会社の本店の所在地、それから分割後におきます労働者の従事すべき業務等の労働条件に関する事項、あるいは労働契約の承継先である会社の事業などその会社に関する事項、また、各会社、分割会社、設立会社それぞれが負担すべき債務の履行の見込みがあるということ、またその理由等々を通知することを考えております。

いずれにしても、今先生がおっしゃったように、通知を受ける労働者の立場にも十分配慮して、適切なものを策定していきたい、こう思っております。

○大森委員 これまでの議論の中で、これから労働者が乗り込む船が泥船になるのか新鋭船になるのか、泥船にしないという商法上の歯止めはあるというふうな答えもあったわけでありましてけれども、しかし、その船が燃料を積んでいるのか積んでいないのか、あるいは速度が極めて遅いものなのか、そういうことも含めて、労働者が実際に記載されている労働者も記載されていない労働者も判断できる、そういう通知をぜひ積極的に行う方向で具体化をしていただきたいと思います。

次に、主として従事する労働者が拒否した場合の取り扱いについてでありますけれども、設立会社の業務、部門に主として従事する労働者で、分割計画書に記載された労働者には同意を求められない、この法案では異議の申し出の権利も認められないわけですね。ところが、同じ主たる業務に従事している労働者で、残留させられる、記載されなかった労働者については異議申し出権が与えられるということになっているわけですね。

先ほど申し上げたような通勤事情等あるいはさまざまな他の条件によって、記載をされた、しかし行きたくないという労働者はどうするかというところであるわけなんです。異議申し出権はないということでも、もしこの転籍を拒否したら、この労働者はどうなるのか。転籍を拒否したことを理由に解雇することになるのか。そして、この場合は分割を理由とした解雇ということになると思うわけですが、こうあつてはならないと思うわけですね。この点お聞きをしたいのと、こういうケースが発生した場合、もし労働者に訴えがあった場合、労働省はどう対応しますか。

○澤田政府参考人 先生御指摘のようなケースでございますが、そうした場合には当該労働者が転籍したくないという場合には、それは御本人のまさに主張でございますので、結果的には御本人が自己退職をするということになると思っております。

そして、私どもとしては、そうしたことがなるべく起きないように、事前に労働者に先ほど申しました通知をして、十分判断をし、また分割会社の方とよく話し合い、相談をするということをぜひ

ひしていただきたい、こう思っております。

○大森委員 もし記載された労働者が拒否をした場合は即自己退職ということになるんですか、これは。

○澤田政府参考人 結果的に、最終的にはそうなります。

私は行きたくないといった場合には、今回の法律上の構成としては、当然承継でありますから行かなければならないという法律構成であります。したがって、その前段において、労働者と使用者との話し合いで、それはまさに交渉事として、もとの会社に残るということを使用者が認めれば、それはそれで法律が強制することではございませんが、話し合いがつかないということになりますと、結果としては自己退職という道になるだろうと思います。

○大森委員 転籍も嫌だ、退職もしたくないという場合は、会社は解雇であり、そして労働者は、仮にそういう労働者が訴えてきても、それは仕方がないという答弁にこれはなるわけですか。

○澤田政府参考人 これは解雇ということにはならないので、あくまでも自己退職ということではございますので、労働省としては法的にはそれ以上のことはできないということになります。

○大森委員 この点がやはりこの法案の持つ一番重要性、しかも現実的には、例えばさきにこの委員会でも取り上げた日産でも、東村山市から神奈川県への転籍はとも困難だということとか、現実にはたくさんある問題だと思ふんですね。こういう点で、主として従事している労働者が記載された場合に、本人の意思が反映されない、やはり重大な問題点が解決されないままきょうを迎えたということが言えるのではないかと思います。

次に、法案第二条第二項、労働組合への通知の問題でありますけれども、法案では、労働組合との間で労働協約を締結しているときは、その組合に対し、分割計画書の中の労働協約の承継の有無を書面で通知しなければならないと規定しているわけですね。

労働協約を締結している場合の通知義務の規定は当然でありますけれども、この規定は、会社が労働協約を締結していない労働組合に会社分割計画を通知してはならないという禁止規定にはなっていないということですね。その点の確認と、あわせて、こういう労働協約を締結していない労働組合、これに通知することはむしろ望ましいことじゃないかと思うわけなんです、この点、お答えいただきたいと思ひます。

○澤田政府参考人 先生御指摘のとおり、この規定は、労働協約を締結していない組合に通知することを禁止する規定ではございません。望ましいかどうかというお話になりますと、労使が円滑なコミュニケーションを図って会社分割を実施していくという観点からは、労使の自治の範囲内でございまして、労働協約を締結していない組合に対しても事前に通知が行われることは望ましいものと思ひます。

○大森委員 この点も、例えば職場の中で二つ組合があつてというような場合とか、組合を結成した直後とか、現実にあるケースでもありますので、重要な点ではないかと思ひます。

次に、労働協約のみならず就業規則の制定との関係についてお聞きをしたいと思ひます。

法案の第六条第三項では、分割前の会社で労働組合との協約が締結されている場合、分割計画書で協約を承継しないと定めた場合でも、その組合員が新設される会社に転籍された場合には、その労働者の範囲で労働協約が締結されたものとみなす、こうなっているわけですね。

そこで、労働協約と就業規則の作成との関係について具体的な点をお聞きしたいわけですが、労働基準法第九十二条、法令及び労働協約との関係では「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」と規定しております。会社が分割されれば新会社となる。当然のことながら、会社は、労基法第八十九条、九十条に基づき、就業規則を作成し、届け出なければならないわけですね。作成すべき就業規則

は、当然のことながら労働協約に抵触するものであつてはならないものであります。

会社は労働協約を承継しないと分割計画書に記載していた場合として、三つのケースについてお聞きをしたいわけですが、一つは、転籍した労働者の中で組合員が少数の場合、この労働者にはこれまでの労働協約が締結されたものとみなされているわけですから、この組合員だけでは他の多数労働者に適用されるものとは異なる就業規則の制定が必要じゃないかという点が第一点。

二つ目は、労基法第九十条で、就業規則を定める場合、過半数組合が過半数代表者の意見を聞く、こういうことになっております。したがって、転籍労働者の中で組合員が過半数を超えている場合にはどういう手続になるか。

それから三つ目は、転籍労働者の四分の三以上が労働組合員の場合、労働協約は締結されたものとみなされているわけですから、労働協約以下の就業規則は作成できないということになるはずですが、そういうぐあいに理解していいかどうか。この三つのケースについて、一点一点具体的に答えをいただきたいと思ひます。

○野寺政府参考人 今の三点でございまして、まず、労働協約が適用されます組合員が少数であるという場合でございまして、その場合でありますとも、まず労働協約が有効であるということになるわけでございますから、それらの方々に就業規則が適用される場合、その協約に反してはならない、そういうことになるわけでございます。したがって、組合員に關して非組合員と異なる就業規則を定める場合もあり得るということになります。

その次に、設立会社の事業場に過半数を組織する労働組合が存在する場合でございまして、労働組合には、就業規則の作成に当たりまして、労働基準法九十条の規定に従ひまして、当然その組合から意見を聞くということになるわけでございます。

最後に、一つの労働協約がその事業場の、先生四分の三以上というふうにおっしゃいました、の労働者に適用されている場合には、労働組合法十七条の規定によりまして、その協約が非組合員にも適用されるということになるわけでございますが、その場合には、拡張適用を受けます非組合員の労働条件につきましても、就業規則において協約を下回る労働条件を定めてはならないということになっております。

○大森委員 最後の質問でありますけれども、先ほど労働大臣からも御答弁がございましたが、今日の大企業のリストラは、合併、営業譲渡など、今回予定されている分割にかかわるものだけではなくて、現実にはこういう合併、営業譲渡の中で、多くの労働者が新たな会社採用されなかつたり、あるいは労働条件が大幅に引き下げられる、こういうことが相次いで起こっているわけであり

ます。こういう問題に対して、これまでの審議の中では、現行法及び裁判の判例等を積極的に活用していくという答弁と同時に、今後、立法的な措置も含めて、こうした合併、営業譲渡に当たって労働者を保護する、そういう方向も検討されるという御答弁があつたと理解をしております。

○牧野国務大臣 御指摘の問題につきましては、先ほど城島議員の御質問にお答えしたとおりであります。

政府としましては、立法上の措置を含めて十分に検討いたしまして、適切に対処したい、このように考えております。

○大森委員 我が党も三月二十八日に国会へ提出した企業合併営業譲渡分割に伴う労働者保護法案、これを採択していただければ今後検討する必要は全くないわけでありまして、私も日本共産党は、これに加えて解雇規制法案あるいはサービス残業根絶法案などを提起しているわけなんです、こうした提案に対して、さまざまな議論の中で、政府の側は、一律に法律で決めるのは

いかなものかという御答弁なども行われ
てきました。

しかし、今、本当に国際競争を公正に経済面でも進めていく上では、ヨーロッパ等と同等なそういうルールがやはり必要じゃないか。二十一世紀に公正なそういう国際間の経済競争を行っていく上でも、私は、こうしたルール、法律、きちんと法制面から解雇を規制し、あるいは労働者を保護する、こういうものが必要じゃないかと思うわけでありまして、この点で最後に労働大臣の御見解をお聞きして、私の質問を終わりたいと思います。

○牧野国務大臣 企業形態の変更に関しまして、合併、営業譲渡、そして今回の分割と、いろいろな方法が考えられるわけですが、その場合に、そこで働いておられる労働者の立場というのは十二分に尊重されなければならないわけでありまして、法案の御審議に際しまして、各先生から非常に真摯な御質問をちょうだいいたしましたわけでありまして、各先生方の御意思を十二分に受けとめまして、さらに審議を尽くさせていただきます、このように考えております。

○大森委員 終わります。

○赤松委員長 島山健治郎君。

○島山委員 私は、一昨日に引き続きまして労働省に、そしてまた昨日、商法の一部を改正されたということとのかかり合いで法務省にお尋ねをいたしたいというふうに思っております。

まず、労働省にお尋ねをいたします。

労働大臣の定める指針について、おおむね二点の説明がなされておりますけれども、その内容はいえ、極めて具体性に乏しく、すべて本委員会での審議を経て決定すると極めてあいまいなものでございます。しかし、本案の主たる内容が部分的な包括承継に基づき、その具体的な部分は指針や省令にゆだねられている以上、その内容の具体的な事項が審議されないまま本案の成立を図ることは、立法府としては極めてその無責任さが免れないと言わざるを得ないというふうに思っております。

そこでお尋ねをいたしますが、私は、他の委員からも指摘がございました指針や省令内容にかかわる指摘事項について、労働省としてどのように整理をし、認識しておるのか、この点を改めて確認をいたしたいと思っております。

○澤田政府参考人 労働大臣が定める指針につきましては、これまでの審議におきまして、島山先生ほか多数の先生方から、その明確化を図り、具体的にわかりやすいものにするようにという御指摘をいただいております。私も、もとよりそういう考えで取り組んでまいります。先生方の御指摘を重々踏まえてやっていきたいと思っております。まず、指針をつくった際には、それが世間に十分周知されるように、広報、関係資料の作成、周知徹底をやつていきたい、こう思っております。

○島山委員 今回の答弁、説明を聞いても、どうしてもよくわかりません。これまでの答弁の域を出ていないというふうに言つた方がいいかというふうに思います。

この前もお尋ねをいたしました、附則第七条のもととなつておりますところの労働関係法制等研究会報告の意味するものは、労働契約の移行に際しての労使の協力、労働者の事前の意向聴取など、要するに労使自治による契約承継の円滑化を図ることは明らかとなつておるはずであります。その際、私が具体的に提起をした二つの課題に対して、労働省はどのように受けとめていらっしゃるんですか。この前指摘しておる二つの課題です。

○澤田政府参考人 もし間違つておりましたら、大変恐縮で申しわけございませんが、前回、先生からは、本人の人事経歴といいますが、人事異動のキャリアパスの話と業務経歴、この辺についてぜひ、私どもが申し上げた二つの基準だけではなくてやるべきであるというお話がございました。その点についてお答えいたしますと、まず、人事異動や業務経歴につきましては、確かに、私どもが申し上げました、分割計画書等作成時点における仕事、それ以前の一定期間の仕事に加えて、付加的な要素としてこの辺を考慮することは有効

ではないかなというふうに私は今思っております。

○島山委員 二つの指摘ということの一点はお答えいただけましたが、それらも含めてこれからさらにお尋ねをいたしたいというふうに思っております。

具体的にお尋ねをしますが、労使が留意すべきことや実施すべきことに関連して対等な労使自治を保障する前提として、分割前の経営状況、分割会社の経営見通しなど経営情報の全面的開示義務を明記する必要があるんじゃないかというふうに思います、いかがですか。

○澤田政府参考人 お答えいたします。

その点につきましては、労働者がみずからの将来を判断する上で大変重要な情報でありますので、できる限り通知の中に含めたい、こう思っております。先般も申し上げましたが、将来についての情報になりますと、かなり確実なものではないと通知することがかえつて混乱を生むことになりかねませんので、私どもは現在、会社分割の際に本店等に備え置くべき分割計画書等で明らかになつていふ事項のうち、例えば新設される会社等の本店の所在地とか、分割後において労働者が従事すべき業務などの労働条件に関する事項、あるいは会社の将来ということになりますと、分割会社、設立会社双方が負担すべき債務の履行の見込みがあるということ、またその理由、こういうようなことをぜひ盛り込んでいきたいと思っております。

○島山委員 ちよつと先ほどの答弁と重複しますが、継承される不利益あるいは継承されない不利益から労働者を保護するために、主たる業務であつた業務をあれ、承継対象となる労働者について、該当労働者の分割に至るまでの人事異動の実績、あるいはそうした人事異動による従来の業務経歴に対する勘案期間について、どの程度の期間を指針に明記するのか。少なくとも一年程度の対象期間が必要と考えますが、いかがでしょうか。

分譲論しようと思ひますが、一定期間を決めると、では、その直前はどうかんだという問題が起きますので、その辺を踏まえてみんなが納得できるような期間を定めていきたいと思ひます。なおしばらく指針をつくるまでに時間がございますので、関係方面の意見を十分踏まえて、また、先生方の御指摘も踏まえてやりたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

○島山委員 主たる業務あるいは従たる業務について例示主義をとることはやむを得ないというふうに思ひますが、当該労働者の業務経歴、つまりゼネラリストとしての性格を持つ労働者については、分割時点での業務のみで判断することなく、それまでの経歴を勘案すべきだと考えます。ぜひこの点も指針に入れるべきだと考えますが、いかがでしょうか。

○澤田政府参考人 典型的な例として、ゼネラリストという御指摘がございました。ゼネラリストといふと、通常、企業内のいろいろな部門を横に幅広く移動してキャリア形成を図つていくというところがございますので、一面、いわば非常に汎用性の高い資質が蓄積されているという面がありますが、場合によつては、例えば、ゼネラリストが研修などのために、承継される営業にたまたま来ているとか、そういう場合は明らかに主たる業務とは言えないわけですから、そうした点も十分考へて、先生の御趣旨を踏まえて対処していきたいと思ひます。

○島山委員 次に、商法改正について法務省にお尋ねをいたしたいというふうに思ひます。

労働契約承継にかかわる手続面での修正がなされたとして承継しますが、そうした修正は本案と密接不可分な関係にあると考えますので、同法執行に当たつた法務省の考えをお伺ひしたいというふうに思ひます。

修正内容の確認であります。分割計画書及び分割契約書に記載すべき事項について、分割をする会社より承継する権利義務として債権債務、雇傭契約を例示するものとする。これが第

一点。第二点は「分割をする会社は、分割計画書又は分割契約書を本店に備え置くべき日までに、労働者と協議をするものとする」と。大要の二点から成つておるといふに承つておりますが、それでよろしいのですか。

○小池政府参考人 衆議院で議員提案の形で修正されましたのは、今委員御指摘のとおり内容というふうには承知しております。

○山山委員 そこで御尋ねをいたしますが、附則第五項修正の中身において「労働者と協議をするものとする」とありますが、ここに言う「協議」とは合意なのかそれとも話し合いなのか、法務省はどのようにお受け取りになつておるか、お伺いをいたします。

○小池政府参考人 御指摘の修正は、先ほど申し上げましたように、議員提案に係るものでございまして、法務当局の立場といたしましては、このように条文の客観的な解釈としてはどうかという観点から御答弁をさせていただきたいと思つております。

この条文の中身からいたしますと、ここでは、協議をするということが会社に対して義務づけられておる。それで、もちろん会社は誠実に協議をしなければならぬものといふふうに解釈されるわけですが、労働者との間の合意の成立、そこまではこの修正案では要求されていないものといふふうに理解しております。

○山山委員 合意ならば両者の一致が求められるが、話し合いということであれば両者の意見の一致は必要とされません。今おっしゃるとおりだといふふうに思ふのです。

会社にとって営業上有機的一体性を持つ労働者は、一致しようが一致しませんが最終的には一方的に分割計画書に記載することができ、それが法律の基本的考え方ではないかと思ふのです。そうだとすると、本修正案の法的な効果について、どのように考えたらいのか、お伺いをいたします。

○小池政府参考人 修正案の附則五項一項は、労働関係の承継に当たりまして労働者の意向を尊重

する、そういう目的から出た規定であらうといふふうに理解をしております。

ただ、先ほど御答弁いたしましたように、必ずしも合意の成立というところまでは要求しておりませんので、仮に分割に伴う労働関係の承継につきましても会社と労働者との間で協議が成立しなかったといつても、そのこと自体が会社分割の効果に直接影響を与えるものではないといふふうに理解をしております。

○山山委員 附則第五項修正は、つまるところ話し合いをしたかしたかという点で会社分割の手続を補強する意義はあろうかと思ひますが、これによつて営業と労働者の有機的一体性による包括承継という法の根幹部分は変わらなうと思ひますが、この点、法務省に確認をいたしたいといふふうに思ひます。

また、労働契約承継法案は、会社分割計画書などに記載された労働者の部分的包括承継にかかわる内容である以上、商法修正による法律上の影響はないと考えるが、労働省の見解はいかがですか。

○小池政府参考人 仮に労働者との間の協議が成立しなかつたといつても、会社側が分割計画書に承継すべき労働契約として記載されたもの、これにつきましては、分割の効力の発生により当然に設立会社あるいは吸収会社に承継されていく、これは法律的な性質は包括承継であるといふことにおいては何ら変わりはないといふふうに思つております。

ただ、一定の措置を労働契約承継法の方でしてありますので、その点は労働省の方から御答弁があらうかと思ひます。

○澤田政府参考人 今法務当局から御答弁ありましたように、商法改正案の修正が包括承継というものに影響を与えるものではないといふことであるので、当然、私どもの承継法案も今回の商法改正と一体のものという法律上の仕組みになつておりますので、私どもの承継法案にも影響を与えるものではない、こつういふふうに考えております。

○山山委員 最後に、労働大臣にお尋ねをいたしたいといふふうに思ふのですが、いづれにしても、この商法の一部改正並びに労働契約承継法によつて、労働者が少なからぬ不安を持つことは変わりない。これで安心できるというやうな中身には至つていないといふふうに、残念ながら言わざるを得ないといふふうに思ふのです。そこで、今起つておる深刻な雇用不安、そして失業率、こつういふ状態を見るに当たつて、この法律によつて少なくとも懸念される部分が拡大をするといふやうなことになるのではないかと、こつういふふうに考えますので、その点で労働大臣の決意のほどを。

それからいま一つは、国際競争力並びに生き残りといふべき行きていく先は労働者いじめといふ格好になつて競争されたのでは大変な迷惑だといふやうに言わざるを得ない。そこで、大事な部分は、労働者の保護という立場のILOだといふやうに思ふのです。これをもちとつと、残念ながらILOの批准の状況からすれば決して日本は先進国とは言えないやうな状況に今現在置かれておるわけでありまして、これに対する労働大臣の決意のほどをお伺いをして、質問を終わりたいといふふうに思ひます。

○牧野国務大臣 今の情勢は、雇用不安、戦後最高の失業といふ状況にございまして、すべての皆さんが心配しておられること、私どもは十二分に承知いたしております。したがういまして、私初め労働者の立場といたしましては、労働者の皆さんが不安を生じないように、特に私どもとしましては、労働者の皆さんの立場に立つていろいろな調整等をきちんとしなければいけないと。

いづれにしても、先生御指摘の雇用不安をこつういふ形によつてさらに倍加する、こつういふことにはならないやうに細心の注意を払いまして、労働者が持つております今の施策の運用に当たらせていただきたい、こつう考えております。

ILOにつきましても、ILOの基本的な考え方といふのは私もよく承知いたしておるわけですが、各国それぞれの実情がありますから、基本

的な精神は当然同じでありまして、実情に合うやうにタイムリーにいろいろな措置を講じさせてい

ただきたい、こつう考えます。

○山山委員 決して十分ではございませんが、時間になりましたので終わりたいと思ひます。どうもありがとうございます。

○赤松委員長 以上で質疑は終局いたしました。

○赤松委員長 これより討論に入ります。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。寺前議員。

○寺前議員 私は、日本共産党を代表して、我が党提出の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に賛成し、政府提出の労働契約承継法案に対し、反対の討論を行うものであります。

政府案に反対する理由の第一は、商法改正による会社分割法制の導入によつて分割して設立される会社がこれまでとは違つて別会社であるにもかかわらず、そこに労働者を移籍することに、こつういふこととされておるからであります。

基本法である民法第六百二十五条第一項では、「使用者ハ労働者ノ承諾アルニ非サレハ其権利ヲ第三者ニ譲渡スコトヲ得ス」と明文で規定しております。また最高裁も、労働契約の一身専属性にかんがみ、労働者の承諾があつて初めて転属が効力を生ずると判示し、判例法理としても、転籍には本人同意が原則であることは既に確立されております。

ところが、この法案は、労働省が設置した企業組織変更に係る労働関係法制等研究会の報告で明らかになつて、この本人同意の原則が会社分割にも類推適用される可能性があり、リストラを促進し、大企業本位の会社分割を容易にするためには邪魔であるとして、盛り込まなかつたのであります。

第二の理由は、会社が分割計画書を策定するに当たつて労働組合への事前協議を義務づけていな

いこと、また、労働組合と労働協約を結んでいなければ組合には通知さえしなくてもよいこととしてゐることであります。

今、現実に進められてゐる子会社化でも、人減らしや賃金、退職金の不利益変更などが行われてゐます。会社分割によつて、これまでの労働者の配置や労働条件に変化が起ることは必然であり、したがつて、労働組合との事前協議を義務づけることは当然であります。また、労働協約を結んでいないというだけで労働組合に会社分割の計画を通知させないというのは、労働組合の存在さえ否認するものであり、到底認めることはできません。

また、会社が、分割計画書の作成と並行して、労働組合員であることなどを理由として、あらかじめ設立会社に移籍する労働者、分割会社に残留させる労働者へと恣意的に配転や出向を行い、事前における分けをするのが十分にあり得ます。このことに対し、何らの規制もありません。

第三の理由は、本法は会社分割する場合だけの不十分な対応策であり、その他の企業組織の再編は一切その対象にしないことであります。法案の名称こそ労働契約の承継等に関する法律案となつていますが、労働契約や労働協約が全面的に承継される保証もない上に、合併や営業譲渡を対象にしないのは、今日のリストラのものとしての労働者の雇用安定や権利の保護は到底望めません。

以上が反対の理由であります。最後に、修正案が提出されましたが、労働者個人との事前協議は当然としても、本人同意の原則抜きでは、その法的安定性は担保されません。

本法案の撤回を要求するとともに、我が党が提出している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ように、会社分割だけでなく合併、営業譲渡など企業の再編全体を対象にし、労働契約や協約が全面的に保証される制度を求め、討論を終わります。

○赤松委員長 畠山健治郎君。

○畠山委員 私は、社民党を代表し、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及び五会派提出の修正案並びに日本共産党提出の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に対して、反対の立場から討論を行います。

この間、産業競争力のみを優先する政府の政策によつて、我が国にはリストラのあらしが吹き荒れておるとともに、下請中小企業の整理淘汰が果てしなく進み、これにより、痛みや負担は弱者にとつてはもはや耐えがたきものとなつております。

中でも我が国の労働者は、EU諸国に比べると十分な権利保障のないまま、厳しい失業状態のもとで、これまでセーフティネットが次々と改悪されてゐることで、先を見通せぬ不安な生活状況に追いやられております。

このような弱い立場にある労働者、中小企業事業者の権利や生活を守る立場から私はこの間の審議に臨んでまいりましたが、内閣提出法案はそうした不安を助長こそせず、緩和するものではないと言わなければなりません。

確かに、会社分割に伴う労働契約承継法は、会社分割のその局面においては、雇用や労働条件の最低限を守る仕組みにはなつております。

しかし、会社分割により生ずる雇用問題は、分割局面だけで終わらないのも事実であります。設立会社に承継される労働者はまだしも、分割と同時に、あるいは分割と前後して、会社分割を理由とした人員整理が野方図に行われることは容易に想定されるところであります。

しかるに、原案、修正案ともに、その歯どめとなる措置に関してはあいまいなものであり、辛うじて読み取れる箇所においても訓示規定の水準にとどまつておると言わざるを得ません。そうした点から、修正案の努力には敬意を表しつつも、満足し得る内容とは言えません。

このままでは、商法改正と相まって、分割の影響を最も強く受ける下請労働者を初めとする多く

の人々に対する十分なセーフティネットを欠いたまま、大がかりなリストラや下請中小企業の整理淘汰に道を開くことは疑い深いものであり、その意味では、本案審議は全く拙速に過ぎると思わざるを得ません。

また、会社分割の司令塔となる持ち株会社の団体交渉の応諾義務のあり方については何ら触れていないことも、本案の重要な疑問点であることを強く指摘しておきたいと存じます。

企業の行き過ぎた行動を規制する法制がいまいなまま、しかも、企業形態の変更等を理由とした解雇制限規定などが明文化されないままの承継法の制定は、将来に禍根を残すことは明らかであります。論議を尽くし、慎重な立法作業を望むのも、まさにここにあります。

なお、共産党のいわゆる労働者保護法については、現実性の面で問題があると考えます。

以上の理由をもつて、原案並びに修正案並びに共産党案に反対する私の反対討論といたします。

○赤松委員長 以上で討論は終局いたしました。

○赤松委員長 これより採決に入ります。

まず、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について採決いたします。

〔賛成者起立〕

○赤松委員長 起立少数。よつて、本案は否決すべきものと決しました。

次に、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及びこれに対する修正案について採決いたします。

まず、森英介君外四名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○赤松委員長 起立多数。よつて、本修正案は可決されました。

次に、ただいま可決いたしました修正部分を除

いて原案について採決いたします。修正部分を除く原案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○赤松委員長 起立多数。よつて、本案は修正議決すべきものと決しました。

○赤松委員長 この際、ただいま修正議決いたしました本案に対し、河上重雄君外四名から、自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、保守党及び自由党の五派共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。笹山登生君。○笹山委員 私は、提出者を代表いたしました。本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、本法律の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

一 合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者の保護に関する諸問題については、学識経験者を中心とする検討の場を設け、速やかに結論を得た後、立法上の措置を含めその対応の在り方について十分に検討を深めること。

二 企業組織の再編のみを理由として労働者を解雇することができないとする確立した判例法理の周知徹底を図ること。

三 企業組織の再編のみを理由とした解雇の未然防止に努めるとともに、解雇をめぐる個別の紛争が生じた場合においてその迅速な解決を促進するための制度の整備及び施策の充実を図ること。

四 会社の分割に当たり、事業主が本法律の趣旨と内容を踏まえ、労働者との協議を行うことを促進するための施策を講ずること。

五 会社の分割に伴い企業を移籍する労働者に

ついで、本人の意思が十分に尊重されるよう、民法等の趣旨を踏まえ、その周知徹底を図ること。

六 会社の分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更はできないことを指針に明記するとともに、その周知徹底を図ること。

七 本法第八条の指針の策定に当たっては、労働使を含む検討の場を設け、その意見を踏まえて策定すること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○赤松委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○赤松委員長 起立総員。よって、本動議のとおり本案に対し附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。牧野労働大臣。

○牧野国務大臣 ただいま御決議のありました本法案に対する附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存であります。

○赤松委員長 お語りいたします。

ただいま議決いたしました両法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、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。

〔報告書は附録に掲載〕

○赤松委員長 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。

午前十一時三分散会

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案に対する修正案

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案の一部を次のように修正する。

第七条を第八条とし、第六条の次に次の一条を加える。

（労働者の理解と協力）

第七条 分割会社は、当該分割に当たり、労働大臣の定めるところにより、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとする。

平成十二年五月二十九日印刷

平成十二年五月三十日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局