

第四百七十七回
国会

参議院労働・社会政策委員会会議録第十二号

平成十二年五月十六日(火曜日)
午前十一時開会

委員の異動

五月十二日

森山 裕君

補欠選任
清水嘉与子君

五月十五日

齊藤 滋宜君

補欠選任
坂野 重信君

五月十六日

坂野 重信君

補欠選任
齊藤 滋宜君

五月十六日

清水嘉与子君

補欠選任
中川 義雄君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

吉岡 吉典君

大島 慶久君

大野つや子君

小山 孝雄君

川橋 幸子君

長谷川 清君

委員

齊藤 滋宜君

中川 義雄君

笹野 貞子君

高嶋 良充君

直嶋 正行君

但馬 久美君

委員以外の議員

議者

吉川 春子君

高橋紀世子君

八田ひろ子君

浜四津敏子君

委員以外の議員

議者

吉川 春子君

高橋紀世子君

八田ひろ子君

浜四津敏子君

委員以外の議員

議者

吉川 春子君

衆議院議員

修正案提出者 森 英介君

国務大臣

労働 大臣 牧野 隆守君

政務次官

労働政務次官 長勢 甚遠君

事務局側

常任委員会専門 山岸 完治君

本日の会議に付した案件

○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、衆議院送付)

○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(橋本敦君外一名発議)

○委員長(吉岡吉典君) ただいまから労働・社会政策委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

去る十二日、森山裕君が委員を辞任され、その補欠として清水嘉与子君が選任されました。

また、本日、清水嘉与子君及び坂野重信君が委員を辞任され、その補欠として中川義雄君及び齊藤滋宜君が選任されました。

○委員長(吉岡吉典君) 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。

まず、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いて、政府から趣旨説明を聴取いたします。牧野労働大臣。

○国務大臣(牧野隆守君) 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つきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

この法律案は、会社をめぐる最近の社会経済情勢にかんがみ会社分割の制度を創設するため、今国会に提出された商法等の一部を改正する法律案に合わせ、これと一体のものとして、会社の分割に伴う労働契約の承継等について商法の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とするものであり、その概要は次のとおりであります。

第一に、分割をする会社は、分割によって設立する会社等に承継される営業に主として従事する労働者及びそれ以外の労働者であつて労働契約を設立会社等に承継させる労働者に対し、事前に分割に関する情報を書面で通知しなければならないこととするともに、労働協約を締結している労働組合にも同様に通知しなければならないこととしております。

第二に、労働契約の承継に係るルールを定めております。

その一として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がある場合、分割の効力が生じたときに当該労働契約は設立会社等に承継されることとしております。

その二として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がない場合、労働者は分割会社に対して異議を申し出る事ができることとし、異議を申し出たときは、その労働契約は設立会社等に承継されることとしております。

要を御説明申し上げます。

この法律案は、会社をめぐる最近の社会経済情勢にかんがみ会社分割の制度を創設するため、今国会に提出された商法等の一部を改正する法律案に合わせ、これと一体のものとして、会社の分割に伴う労働契約の承継等について商法の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とするものであり、その概要は次のとおりであります。

第一に、分割をする会社は、分割によって設立する会社等に承継される営業に主として従事する労働者及びそれ以外の労働者であつて労働契約を設立会社等に承継させる労働者に対し、事前に分割に関する情報を書面で通知しなければならないこととするとともに、労働協約を締結している労働組合にも同様に通知しなければならないこととしております。

第二に、労働契約の承継に係るルールを定めております。

その一として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がある場合、分割の効力が生じたときに当該労働契約は設立会社等に承継されることとしております。

その二として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がない場合、労働者は分割会社に対して異議を申し出る事ができることとし、異議を申し出たときは、その労働契約は設立会社等に承継されることとしております。

第三に、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約について、労働組合の組合員である労働者に係る労働契約が設立会社等に承継されるときは、分割の効力が生じたときに、設立会社等と労働組合との間において同一の内容の労働協約が締結されたものとみなすこととしております。

また、労働条件その他の労働者の待遇に関する基準以外の部分について分割会社と労働組合との間で設立会社等に承継させる旨の合意があつたときは、合意部分については分割計画書の記載に従い設立会社等に承継されることとしております。

第四に、労働大臣は、分割会社及び設立会社等が講ずべき労働契約及び労働協約の承継に関する措置に関し、必要な指針を定めることができることとしております。

なお、この法律は、商法等の一部を改正する法律の施行の日から施行することとしております。

以上がこの法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

以上であります。

○委員長(吉岡吉典君) 次に、会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案の衆議院における修正部分について、修正案提出者衆議院議員森英介君から説明を聴取いたします。森英介君。

○衆議院議員(森英介君) 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衆議院の修正部分につきまして、その内容を御説明申し上げます。

この法律案は、会社をめぐる最近の社会経済情勢にかんがみ会社分割の制度を創設するため、今国会に提出された商法等の一部を改正する法律案に合わせ、これと一体のものとして、会社の分割に伴う労働契約の承継等について商法の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とするものであり、その概要は次のとおりであります。

第一に、分割をする会社は、分割によって設立する会社等に承継される営業に主として従事する労働者及びそれ以外の労働者であつて労働契約を設立会社等に承継させる労働者に対し、事前に分割に関する情報を書面で通知しなければならないこととするとともに、労働協約を締結している労働組合にも同様に通知しなければならないこととしております。

第二に、労働契約の承継に係るルールを定めております。

その一として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がある場合、分割の効力が生じたときに当該労働契約は設立会社等に承継されることとしております。

その二として、設立会社等に承継される営業に主として従事する労働者の労働契約について分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載がない場合、労働者は分割会社に対して異議を申し出る事ができることとし、異議を申し出たときは、その労働契約は設立会社等に承継されることとしております。

この修正部分は、「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。

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。

○委員長(吉岡吉典君) 次に、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、発議者吉川春子君から趣旨説明を聴取いたします。吉川春子君。

○委員(吉川春子君) ただいま議題となりました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きまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

本法案は政府案と異なり、企業の合併・分割・営業譲渡・子会社化などあらゆる形態の企業組織再編に対応して、労働者の雇用と既得の権利を守ろうとするものであります。

現在の雇用情勢は、政府の経済失政による大不況と大企業を中心とするリストラの横行で、戦後最悪の状態が続いています。特に最近では、銀行にも見られるように合併による大規模減らし、営業譲渡・分社化に伴うリストラの横行が横行し、小規模内閣以来、株式交換・移転制度を内容とする商法改正、産業活力再生法、そして国会に提出されている会社分割法と法制面でもその支援策が強化され、労働者の雇用はかつてない重大な危機にさらされています。

既にヨーロッパにおいては、こうした企業組織の再編から労働者の既得権を守るための法制が整備されており、我が国においては、ほとんど野放しというのが実情であります。我が国においても、雇用を守るルールの確立を求める広範な世論があるにもかかわらず、政府は今般、商法改

正による会社分割を法制化するに当たって、その場合に限った労働契約承継を内容とする法律案を提出したにすぎません。しかもその内容を詳細に検討すれば、分割を容易に行うため、主要な労働者の民法六百二十五条に基づく異議申し立ての余地を完全になくすための法整備という性格のものであり、到底、労働者保護の名に値するものではありません。

本法案はこうした企業組織の再編から労働者の雇用と労働条件を守ろうとするものであります。したがって、第一に、労働者が保護される企業組織の再編の範囲を、合併、営業譲渡・譲り受け、及び今回政府から提出されております会社分割のほか政令で定める場合といたしております。

第二に、こうした企業組織再編を理由とした解雇を禁止する措置を講じました。さらに、企業組織再編後の企業経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的とした解雇も禁止することとしたしております。実際には、後者の例が多いことにかんがみ、この措置は、解雇制限措置を実効あるものにする上で不可欠であると考えます。

第三に、労働契約承継について、本人同意を原則とした承継を基本としながら詳細な労働者の雇用に関する権利保護を定めました。

合併の場合には、合併に当たって合併消滅事業主に雇用される労働者の労働契約は合併存続事業主にすべて承継されること、その場合、同意のない労働者は合併存続事業主との労働契約を解除できることとしております。

会社分割の場合にも、労働契約の承継について本人同意を前提としております。したがって、分割計画書に記載された労働者は労働契約を承継されますが、同意しない労働者の労働契約は承継されません。この点が、政府の労働契約承継法案とは根本的に異なる部分です。当然、承継されないことについても異議申し立て権が保障されていることは言うまでもありません。

営業譲渡の場合にも、会社分割の場合と同様の

権利を確保することとしています。

そして、労働者の雇用を守り、民法六百二十五条で確保されている本人同意原則を疑問の余地なく明らかにすることができるとであります。

第四に、これらの企業組織の変更を行うとする場合には、事業主は労働者に対し、労働契約の承継等必要な事項を通知しなければならないこととしました。

第五に、企業組織変更後一年間の労働条件の不利益変更を禁止しました。

第六に、労働協約について、労使の間で承継について合意のあった部分すべて、承継について合意がない場合には企業組織再編後の企業労使においてそれまでの労働協約が締結されたものとみなすことといたしました。

第七に、企業組織の再編を行うおうとするときは、あらかじめ過半数労働組合もしくは過半数代表者との間で事前協議を義務づけております。

第八に、労働契約及び労働協約の承継、労働条件の不利益変更の制限、その他労働者の権利保護のために労働大臣が指針を定め、労働者保護のために必要な指導助言をできることとしています。

第九に、本法案またはこれに基づく命令違反の事実があるときは、労働者から都道府県労働局長、労働基準監督署長または労働基準監督官に申告できる旨を定め、本法案の実効性を確保しております。申告したことによる不利益取り扱いの禁止は言うまでもありません。

以上が法律案の主要な内容です。

日本共産党は、本法案以外にも解雇規制法案及びサービス残業根絶特別措置法案の二法案を提出しておりますが、本法案とあわせて施行されることになれば、先進諸国と比べ我が国に決定的に欠けている雇用に関するルールが確立し、リストラから雇用を守るだけでなく、雇用の拡大にも資することは間違いありません。

以上、本法案の提案理由及び内容につきまして御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、御賛同くださいますよう

お願い申し上げます。

○委員長(吉岡吉典君) 以上で両案の趣旨説明及び会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案の衆議院における修正部分の説明の聴取は終わりました。

両案に対する質疑は後日に譲ることとし、本日はこれにて散会いたします。

午前十一時十二分散会

五月十二日本委員会に左の案件が付託された。

一、ILO勧告に従ったJ・R労使紛争の全面解決等に関する請願(第一二六三号)

一、解雇規制法、労働者保護法の制定に関する請願(第一三〇九号)(第一三二〇号)

第一二六三号 平成十二年四月二十一日受理 ILO勧告に従ったJ・R労使紛争の全面解決等に関する請願

請願者 千葉県船橋市田喜野井一ノ三六ノ一四 二瓶久勝 外四十七万九千九百九十九名

紹介議員 谷本 純君 ILO(国際労働機関)第八十七号条約及び同九十八号条約は団結権を新しい人権として保障し、これを保護するために必要かつ適切な措置を採ることを政府に対し義務付けている。中央労働

委員会は、国鉄の分割民営化の際にJ・Rが国鉄労働組合所属組合員等を組合員であることを理由として採用しなかったことは不当労働行為であると認定し、J・Rに対し採用を命令した。しかし、平成十年五月、東京地方裁判所は同命令を全面的に取り消す判決を下した。この判決に関して、昨年十一月、ILO理事会は我が国政府に対し勧告を行った。その内容は、(一)リストラ及び民営化のためであっても団結権の侵害は許されないのが基本原則であり、J・Rが七千六百人を超える労働者を採用しなかった理由について、政府に対して追加の情報提供を要請する、(二)労働者にとって満足の

いく公正な解決のために、政府がJ Rと申立組合の交渉を積極的に推進するよう要請する、(三)条約を遵守することは裁判所を含む国家机关の義務であり、現在東京高等裁判所において控訴中のこの事件についての判決がILO第九十八号条約に適合したものとなることを確信しているというものである。さらに、労働委員会における審査が長期に及び、適切な救済が行われないことについても厳しい批判を加えている。政府はILO第八十七号条約及び同第九十八号条約に従って、権利を侵害された労働者の早期救済のため、今こそ必要な措置を講ずるべきである。

一、政府はILO勧告を真摯に受け止め、次回ILO理事會までに千四十七人の復職を始めとするJ R労使紛争の全面解決を図ること。

二、政府は、ILO条約の批准国として条約遵守の観点からも、労働委員会制度の改善(審査の迅速化及び救済命令の実効性確保を図ること。

第三〇九号 平成十二年四月二十六日受理
解雇規制法、労働者保護法の制定に関する請願
請願者 大阪市旭区高殿六ノ四ノ七 伊東 克浩 外二千三百五十六名

紹介議員 宮本 岳志君
この請願の趣旨は、第一一六二号と同じである。

第三一〇号 平成十二年四月二十六日受理
解雇規制法、労働者保護法の制定に関する請願
請願者 大阪府寝屋川市高宮一五五ノ六 藤田愛 外二千三百五十五名

紹介議員 山下 芳生君
この請願の趣旨は、第一一六二号と同じである。

五月十五日日本委員会に左の案件が付託された。

一、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(橋本敦君外一名発議)

一、解雇等の規制に関する法律案(橋本敦君外一名発議)
一、解雇等の規制に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案(橋本敦君外一名発議)
一、会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案

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
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

目次

第一章 総則(第一条・第二条)
第二章 企業組織の再編における労働者の雇用の安定に必要な措置等

第一節 企業組織の再編を理由とする解雇の制限等(第三条・第四条)
第二節 労働契約の承継等(第五条・第八条)

第三節 労働契約の承継等(第九条・第十一條)
第四節 労働組合等との事前協議(第十二條)

第三章 雑則(第十三條・第二十條)
第四章 罰則(第二十一條・第二十三條)

附則
第一章 総則
(目的)

第一条 この法律は、事業主について企業組織の再編が行われる場合において、当該事業主に雇用される労働者の保護を図るため、当該労働者の解雇の制限、労働契約の承継、労働条件の不利益な変更の制限等必要な措置を定め、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「企業組織の再編」とは、事業主の合併、分割(商法明治三十二年法律第四十八号)第二編第四章第六節ノ三及び有限会社法(昭和十三年法律第七十四号)第六章の

規定による新設分割又は吸収分割をいう。以下同じ。営業又は事業の譲渡又は譲受け(以下「営業の譲渡等」という。)その他他法令で定めるものをいう。

第二章 企業組織の再編における労働者の雇用の安定に必要な措置等
第一節 企業組織の再編を理由とする解雇の制限等

(企業組織の再編を理由とする解雇の制限)
第三条 事業主は、企業組織の再編が行われること又は行われたことを理由として、その雇用する労働者を解雇することができない。

(経営上の負担の軽減を目的とする解雇の制限)
第四条 他の事業主と合併することとなる事業主、分割することとなる事業主又は他の事業主に営業若しくは事業の譲渡することとなる事業主は、当該合併後存続し、若しくは当該合併により設立されることとなる事業主、当該分割により設立され、若しくは営業を承継することとなる事業主又は当該営業若しくは事業の譲受けをすることとなる事業主の経営上の負担をあらかじめ軽減することを目的として、その雇用する労働者を解雇することができない。

第二節 労働契約の承継等
(合併が行われた場合の労働契約の承継等)
第五条 事業主について合併があつたときは、合併存続事業主(当該合併後存続し、又は当該合併により設立される事業主をいう。以下同じ。)

は、当該合併の時に合併消滅事業主(当該合併により消滅する事業主をいう。以下同じ。))が雇用する労働者に係る労働契約を承継する。この場合において、当該労働者は、合併が行われたことを理由として、当該合併存続事業主との労働契約を解除することができる。

2 事業主は、合併をするときは、合併の契約が締結された日以後遅滞なく、その雇用する労働者に対し、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

一 合併存続事業主の名称及び住所

二 合併をする時期
三 その他労働省令で定める事項
第六条 事業主について分割があつたときは、分割設立事業主等(当該分割により設立され、又は営業を承継する事業主をいう。以下同じ。))は、当該分割の時に分割事業主(当該分割をする事業主をいう。以下同じ。))が雇用する労働者であつて、分割計画書(商法第三百七十四条第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。))の分割計画書を含む。以下同じ。又は分割契約書(商法第三百七十四条ノ十七第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の分割契約書をいう。以下同じ。に当該労働者に係る労働契約が承継される旨の記載があるものに係る労働契約を承継する。

2 事業主は、分割をするときは、分割計画書又は分割契約書が作成された日以後遅滞なく、その雇用する労働者であつて分割設立事業主等に承継される営業に従事するものに對し、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

一 分割設立事業主等の名称及び住所
二 分割をする時期
三 当該分割が分割事業主の営業の一部を承継させるものである場合にあっては、分割設立事業主等が当該労働者に係る労働契約を承継する旨の分割計画書又は分割契約書中の記載の有無

四 当該分割が分割事業主の営業の一部を承継させるものである場合にあっては、第四項又は第六項の規定により労働契約が承継されること又は労働契約が承継されないことについて分割事業主に対し異議を申し出ることができ旨及び第四項又は第六項に規定する期限日

五 その他労働省令で定める事項
3 事業主について営業の全部を承継させる分割

があつたときは、分割設立事業主等は、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、当該分割の時に分割事業主が雇用する労働者に係る労働契約を承継する。この場合において、当該労働者は、分割が行われたことを理由として、当該分割設立事業主等との労働契約を解除することができる。

4 分割事業主が営業の一部を承継させる分割をするときは、第一項に規定する労働者は、第二項の通知がされた日から当該分割事業主が定める日(分割の手續の態様に応じて労働省令で定める期間内の日に限る。以下この条において「期限日」という。)までの間に、当該分割事業主に對し、当該労働者に係る労働契約が分割設立事業主等に承継されることについて、書面により異議を申し出ることができる。

5 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、分割設立事業主等は、当該労働者に係る労働契約を承継しない。

6 分割事業主が営業の一部を承継させる分割をするときは、第二項に規定する労働者(第一項に規定する労働者を除く。)は、第二項の通知がされた日から期限日までの間に、当該分割事業主に對し、当該労働者に係る労働契約が分割設立事業主等に承継されないことについて、書面により異議を申し出ることができる。

7 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)又は商法第三百七十四条ノ二

十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、分割設立事業主等は、当該労働者に係る労働契約を承継する。

8 分割事業主は、第四項又は第六項に規定する期限日を定めるときは、第二項の通知がされた日と第四項又は第六項に規定する期限日との間に少なくとも三十日間を置かなければならない。

9 分割事業主又は分割設立事業主等は、労働者が第四項又は第六項の規定により異議を申し出たことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第七條 事業主について営業の譲渡等があつたときは、営業譲受事業主(当該営業又は事業の譲受けをする事業主をいう。以下同じ。)は、当該営業の譲渡等の時に営業譲渡事業主(当該営業又は事業の譲渡をする事業主をいう。以下同じ。)が雇用する労働者(当該営業の譲渡等に係る営業又は事業に従事する労働者に限る。)であつて当該営業の譲渡等の契約で当該労働者に係る労働契約が承継される旨が定められたものに係る労働契約を承継する。

2 事業主は、他の事業主に営業又は事業の譲渡をするときは、当該譲渡の契約が締結された日以後遅滞なく、その雇用する労働者であつて当該譲渡に係る営業又は事業に従事するものに対し、次に掲げる事項を書面により通知しなければならぬ。

一 営業譲受事業主の氏名又は名称及び住所
二 営業又は事業の譲渡をする時期
三 当該譲渡が営業譲渡事業主の営業又は事業の一部を譲渡するものである場合に於ては、営業譲受事業主が当該労働者に係る労働契約を承継する旨の当該譲渡の契約における定めのある無

四 当該譲渡が営業譲渡事業主の営業又は事業

の一部を譲渡するものである場合に於ては、第四項又は第六項の規定により労働契約が承継されること又は労働契約が承継されないことについて営業譲渡事業主に對し異議を申し出ることができる旨及び第四項又は第六項に規定する期限日

5 その他労働省令で定める事項
事業主について営業又は事業の全部の譲渡があつたときは、営業譲受事業主は、第一項の規定にかかわらず、当該譲渡の時に営業譲渡事業主が雇用する労働者に係る労働契約を承継する。この場合において、当該労働者は、営業の譲渡等が行われたことを理由として、当該営業譲受事業主との労働契約を解除することができる。

4 営業譲渡事業主が営業又は事業の一部の譲渡をするときは、第一項に規定する労働者は、第二項の通知がされた日から当該営業譲渡事業主が定める日(営業又は事業の譲渡の手續の態様に応じて労働省令で定める期間内の日に限る。以下この条において「期限日」という。)までの間に、当該営業譲渡事業主に對し、当該労働者に係る労働契約が営業譲受事業主に承継されることについて、書面により異議を申し出ることができる。

5 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、第一項の規定にかかわらず、営業譲受事業主は、当該労働者に係る労働契約を承継しない。

6 営業譲渡事業主が営業又は事業の一部の譲渡をするときは、第二項に規定する労働者(第一項に規定する労働者を除く。)は、第二項の通知がされた日から期限日までの間に、当該営業譲渡事業主に對し、当該労働者に係る労働契約が営業譲受事業主に承継されないことについて、書面により異議を申し出ることができる。

7 前項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、第一項の規定にかかわらず、営業譲受事業主は、当該労働者に係る労働契約を承継

する。

8 営業譲渡事業主は、第四項又は第六項に規定する期限日を定めるときは、第二項の通知がされた日と第四項又は第六項に規定する期限日との間に少なくとも三十日間を置かなければならない。

9 営業譲渡事業主又は営業譲受事業主は、労働者が第四項又は第六項の規定により異議を申し出たことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第八條 合併存続事業主、分割設立事業主等及び営業譲受事業主(以下「合併存続事業主等」という。)は、合併、分割又は営業の譲渡等が行われた後一年間は、この節の規定により労働契約が承継された労働者(以下「承継労働者」という。)の労働条件を不利益に変更することのないようにしなければならない。

第三節 労働協約の承継等
第九條 合併が行われた場合の労働協約の承継
(合併が行われた場合の労働協約の承継)
第九條 合併存続事業主は、合併消滅事業主と労働組合(労働組合法昭和二十四年法律第七十四号)第二条の労働組合をいう。以下同じ。)との間で合併の時に締結されていた労働協約を承継する。

第十條 分割事業主は、分割計画書又は分割契約書に、当該分割事業主と労働組合との間で締結されている労働協約のうち分割設立事業主等が承継する部分を記載することができる。

2 分割事業主と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働組合法第十六条の基準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該分割事業主と当該労働組合との間で分割計画書又は分割契約書の記載に従い当該分割設立事業主等に承継させる旨の合意があつたときは、当該分割設立事業主等は、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する

商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する

2 前項に定めるもののほか、営業譲渡事業主と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該営業譲渡事業主との間で締結されている労働契約が営業譲受事業主に承継されるときは、当該営業の譲渡等の時に、当該営業譲受事業主と当該労働組合との間で当該労働協約（同項に規定する合意に係る部分を除く。）と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなす。

第四節 労働組合等との事前協議

又は労働基準監督官は、この法律を施行するに
必要があると認めるときは、労働省令で定め
るところにより、事業主その他の関係者に対
し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ず
ることができる。

は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は
質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳

（労働省設置法の一部改正）
 第五条 労働省設置法（昭和二十四年法律第六

十二号)の一部を次のように改正する。

第四十条第三十号中「解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)の下に」、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(平成十二年法律第 号)を加える。

第五十条第十八号の二の次に次の一号を加える。

十八の三 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に基づいて、事業主その他の関係者に必要な事項を報告させ、又は出頭させること。

第八号第一項中「解雇等の規制に関する法律」の下に「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」を加える。

(厚生労働省設置法の一部改正)

第六条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)の一部を次のように改正する。

第四十条第一項第四十一号の次に次の一号を加える。

四十一の二 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(平成十二年法律第 号)の規定によ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こと。

第九号第一項第四号中「解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)の下に」、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」を加える。

(中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律の一部改正)

第七号 中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律(平成十一年法律第百二十号)の一部を次のように改正する。

第八十一条のうち労働基準法第九十八条第二項の改正規定中「解雇等の規制に関する法律」の下に「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」を加える。

第八号 中央省庁等改革関係法施行法(平成十一年法律第百六十号)の一部を次のように改正する。

第五百九十条の二の次に次の一条を加える。

(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の一部改正)

第五百九十条の三 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(平成十二年法律第 号)の一部を次のように改正する。

本則中「労働省令」を「厚生労働省令」に、「労働大臣」を「厚生労働大臣」に、「中央労働基準審議会」を「労働政策審議会」に改める。

第六百八十八条のうち社会保険労務士法別表第一の改正規定中「第二十号の二十一」を「第二十号の二十二」に改める。

解雇等の規制に関する法律案
解雇等の規制に関する法律

目次

第一章 総則(第一条—第三条)
第二章 解雇等の規制(第四条—第十五条)
第三章 雑則(第十六条—第二十六条)
第四章 罰則(第二十七条—第二十九条)
附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、解雇等について必要な規制を行うことにより、不当な解雇等が行われないようにするとともに、解雇等に際しての労働者の保護を図り、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者 労働基準法昭和二十二年法律第四十九号第九条に規定する労働者同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用され

る者及び家事使用人を除く。をいう。
二 使用者 労働基準法第十条に規定する使用者をいう。

三 継続期間雇用労働者 期間を定めて雇用される労働者(一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約又は労働基準法第十四条第二号に掲げる労働契約により雇用される労働者を除く)であつて、継続勤務した期間が一年(同条第一号又は第三号に掲げる労働契約により雇用される労働者にあつては、三年)を超えるものをいう。

四 出向 使用者との雇用関係の下に、当該使用者の指定する者に雇用され、当該指定に係る者のために労働に従事することをいう。ただし、引き続き実質的に当該使用者による指揮命令を受けるものを除く。

五 転籍 使用者との雇用関係を終了させるとともに、当該使用者の指定する者に雇用されることをいう。

(この法律違反の契約)
第三条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

第二章 解雇等の規制
(解雇の制限)
第四条 使用者は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、労働者を解雇することができない。

一 労働者が、勤務成績が著しく良くない場合、負傷、疾病又は障害のため職務の遂行ができない場合その他職務に必要な適性を著しく欠く場合

二 労働者が企業の服務上の規律に著しく反した場合

三 労働者が労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約(特定の事業場に雇用される労働者の過半数を代表する労働組合との間で締結されるものに限る。)に基づいて

おり、かつ、労働組合法(昭和二十四年法律第百七十四号)第七号第一号本文の規定に違反しない場合

四 次の要件を満たす場合

イ 事業の合理的な経営上労働者の数を減少させる必要があること。

ロ 解雇を回避するための最大限の努力が尽くされたこと。

ハ ロの努力が尽くされた上でなお解雇しなければ事業の経営に支障が生ずること。

二 解雇しようとする者を選定するための基準が合理的であり、かつ、当該基準に従つた人選がなされたこと。

ホ イからニまでに掲げる事項及び解雇の時期その他の労働省令で定める事項について、使用者と労働組合(労働組合が二以上ある場合には、すべての労働組合及び労働組合に加入していない労働者がある場合には当該労働者を代表する者との協議がなされたこと。

2 試みの雇用期間中の労働者に関しては、前項第一号中「労働者が、勤務成績が著しく良くない場合、負傷、疾病又は障害のため職務の遂行ができない場合その他職務に必要な適性を著しく欠く場合」とあるのは、「試みの雇用期間中の労働者であることを考慮して能力又は適性を欠くことに基づき解雇することができるとき」として労働省令で定める場合」とする。

(継続期間雇用労働者の労働契約の更新)
第五条 継続期間雇用労働者が使用者に対し労働契約の更新をしない旨を通知しなかつた場合においては、従前の労働契約と同一の条件で当該労働契約を更新したものとみなす。ただし、前条第一項各号のいずれかに該当する場合に相当する場合においては、使用者が当該労働契約の更新を拒むときは、この限りでない。

(解雇等の予告)
第六条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、次の各号に掲げる労働者の区分

に及び、少なくとも当該各号に定める日数前にその予告をしなければならない。当該日数前に予告をしない使用者は、当該日数分以上の平均賃金（労働基準法第十二条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

一 十五年以上継続勤務した労働者 百八十日
二 十年以上十五年末継続勤務した労働者 百五十日
三 五年以上十年末継続勤務した労働者 百二十日

四 二年以上五年末継続勤務した労働者 九十日
五 前各号に掲げる労働者以外の労働者 三十日

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 第一項ただし書の場合においては、その事由について労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

第七条 前条の規定は、次の各号のいずれかに該当する労働者については適用しない。ただし、第一号若しくは第二号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き雇用されるに至った場合又は第三号に該当する者が十四日を超えて引き続き雇用されるに至った場合においては、この限りでない。

一 二月以内の期間を定めて雇用される労働者
二 季節的業務に四月以内の期間を定めて雇用される労働者

三 試みの雇用期間中の労働者

第八条 第六条の規定は、使用者が継続期間雇用労働者又は一月を超えて引き続き雇用されるに至った日々雇用される労働者（第二十六条において「特定日々雇用労働者」という。）に對しして

の労働契約の更新を拒もうとする場合について準用する。

（解雇等の理由に関する書面の交付）

第九条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、解雇の予告をする場合に於ては当該予告に際し、解雇の予告をしない場合に於ては当該解雇に際し、当該労働者に対し、第四条第一項各号に掲げる場合のいずれに該当するかを明らかにした書面を交付しなければならない。

2 前項の規定は、使用者が継続期間雇用労働者に對しその労働契約の更新を拒もうとする場合について準用する。

（再就職の準備のための有給休暇）

第十条 使用者は、第四条第一項第四号に該当する場合又は労働者が業務上の負傷、疾病若しくは障害のため職務の遂行ができないうちにおいて、解雇をしようとする場合において、第六条第一項の規定による予告をしたときは、当該予告に係る労働者に対し、一日又は一時間単位とする有給労働日の再就職の準備のための有給休暇を与えなければならない。

2 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前項の規定にかかわらず、同項の規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として労働省令で定める日数（第一号において、通常の労働者の週所定労働日数という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして労働省令で定める日数以下の労働者
二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して労働省令で定める日数以下の労働者

3 使用者は、前二項の規定による有給休暇を労働者の請求する時期に与えなければならない。ただし、請求された時期に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時期にこれを与えることができる。

4 使用者は、第一項及び第二項の規定による有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金（労働基準法第十一条に規定する賃金をいう。以下同じ。）を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、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おいては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間については、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条に定める標準報酬月額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

5 前項の規定による賃金の請求権は、二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

6 前各項の規定は、使用者が、継続期間雇用労働者に対し、第四条第一項第四号に該当する場合に相当する場合又は当該継続期間雇用労働者が業務上の負傷、疾病若しくは障害のため職務の遂行ができないうちにおける労働契約の更新の拒絶をしようとする場合において、第八条において準用する第六条第一項の規定による予告をしたときについて準用する。

（不利益取扱の禁止）
第十一条 使用者は、前条第一項又は第二項（同条第六項において準用する場合を含む。）の規定による有給休暇を取得した労働者に対し、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないように

しなければならない。
（使用者の求めに應じた退職の意思表示の取消）

第十二条 使用者の求めに應じて退職の意思表示（転籍についての同意を除く。）をした労働者は、当該退職の意思表示をした日から起算して十四日を経過するまでの間は、書面により当該退職の意思表示の取消しをすることができる。この場合において、使用者は、当該退職の意思表示の取消しに伴う損害賠償又は違約金の支払を請求することができない。

2 前項の規定による退職の意思表示の取消しは、同項の書面を發した時に、その効力を生ずる。

（出向及び転籍）

第十三条 使用者は、労働者の同意を得なければ、当該労働者に出向又は転籍をさせることができない。

2 使用者は、出向又は転籍について労働者の同意を得ようとする場合においては、その旨及び当該出向又は転籍に係る次に掲げる事項を記載した書面を当該労働者に交付するとともに、同意を得るための期間として当該書面を交付する日から起算して三十日以上期間を定めてこれを当該労働者に通知しなければならない。当該書面に記載した事項を変更しようとする場合においても、同様とする。

一 当該労働者が雇用されることとなる者として使用者が指定する者第三号において「出向先等」という。の氏名又は名称
二 出向又は転籍の期間を定める場合においては、当該期間
三 出向先等における就業の場所、従事すべき業務、労働時間、賃金その他労働省令で定める労働条件
四 出向又は転籍に伴い賃金その他の労働省令で定める事項について使用者が講ずる措置
使用者は、出向又は転籍について労働者の同意を得た場合においては、速やかに、当該同意

に係る前項各号に掲げる事項を記載した書面を当該労働者に交付しなければならない。

4 前項の規定により交付された書面に記載された事項が事実と相違する場合においては、労働者は、出向又は転籍についての同意を取り消すことができる。

5 使用者は、労働者が出向又は転籍について同意しなかったことを理由として、当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(退職等を強要することを目的とする行為の禁止)

第十四条 使用者は、労働者に対し、退職の意思表示をすること又は出向若しくは転籍について同意することを強要するために、他の労働者から隔離された場所において就業させる等労働者に精神的苦痛を与えるような行為をしてはならない。

2 労働大臣は、前項に定める事項に関し、使用者が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

(就業の拒否の制限)

第十五条 使用者は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、労働者の就業を拒んではならない。

一 他の法令の定めるところにより労働者を就業させてはならない場合

二 労働者に対する制裁として合理性が認められる場合

三 事業の経営上労働者の就業を拒むことについて合理的な理由があると認められる場合として労働省令で定める場合

第三章 雑則

(法令等の周知義務)

第十六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨並びに第十条第四項ただし書に規定する協定を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第十七条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

第十八条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法昭和二十三年法律第百三十一号の規定による司法警察員の職務を行う。

(報告等)

第十九条 都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

(立入検査)

第二十条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(労働者の申告)

第二十一条 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(付加金の支払)

第二十二条 裁判所は、第六条(第八条において準用する場合を含む。)の規定に違反した使用

者又は第十条第四項(同条第六項において準用する場合を含む。)の規定による賃金を支払わなかった使用者に対し、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から二年以内になければならない。

(中央労働基準審議会への諮問)

第二十三条 労働大臣は、第四条第一項第四号ホ及び第二項、第十条第二項、第十三条第二項第三号及び第四号並びに第十五条第三号の労働省令の制定若しくは改正の立案をしようとするときは、又は第十四条第二項の指針を策定しようとするときは、あらかじめ、中央労働基準審議会の意見を聴かなければならない。

(経過措置の命令への委任)

第二十四条 この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃する場合においては、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)を定めることができる。

(労働省令への委任)

第二十五条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

(適用除外)

第二十六条 この法律の規定は、第六条、第七条、第八条特定日々雇用労働者に係る部分に限る。及び第十六条から第二十二条までの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を除き、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 この法律は、船員法昭和二十二年法律第百号の適用を受ける船員については、適用しない。

第四章 罰則

第二十七条 第六条(第八条において準用する場合を含む。)

合を含む。)、第十三条第五項又は第二十一条第二項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第二十八条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第九条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。)

二 第十条第一項から第四項まで(同条第六項において準用する場合を含む。)

三 第十三条第三項の規定に違反して、書面を交付せず、又は同項に規定する事項が記載されていない書面若しくは虚偽の記載のある書面を交付した者

四 第十九条の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者

五 第二十条の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第二十九条 この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をした代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主(事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人(法定代理人が法人であるときは、その代表者を事業主とする。次項において同じ。))が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

2 事業主が、違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合、違反行為を知りその是正に必要な措置を講じなかった場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

四十七年法律第五十七号並びに解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)第六條、第七條、第八條(同条に規定する特定日々雇用労働者に係る部分に限る。)及び第十六條から第二十二條までの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。に、「基く」を「基づく」に改める。

(社会保険労務士法の一部改正)

第八條 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。
別表第一中第二十号の二十の次に次の一号を加える。

二十の二十一 解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)

(建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正)

第九條 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)の一部を次のように改正する。

第七條を次のように改める。

第七條 削除

(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正)

第十條 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。

第十條に次の一項を加える。

2 事業主は、育児休業中の労働者を解雇することができない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

(労働省設置法の一部改正)

第十一條 労働省設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。

第四條第三十号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)の下に、解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)」を加える。

第五條中第十八号の次に次の一号を加える。

十八の二 解雇等の規制に関する法律に基づいて、使用者又は労働者に必要な事項を報告させ、又は出頭させること。

第八條第一項中「同法の下に、解雇等の規制に関する法律」を加える。

(厚生労働省設置法の一部改正)

第十二條 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)の一部を次のように改正する。

第九條第一項第四号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)の下に、解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)」を加える。

(中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律の一部改正)

第十三條 中央省庁等改革のための国の行政組織関係法律の整備等に関する法律(平成十一年法律第二百二号)の一部を次のように改正する。

第八十一條のうち労働基準法第九十八條第二項の改正規定中「地方労働基準審議会は」の下に「解雇等の規制に関する法律」を加える。

(中央省庁等改革関係法施行法の一部改正)

第十四條 中央省庁等改革関係法施行法(平成十一年法律第六十号)の一部を次のように改正する。

第五百九十條の次に次の一条を加える。

(解雇等の規制に関する法律の一部改正)

第五百九十條の二 解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)の一部を次のように改正する。

本則中「労働省令」を「厚生労働省令」に、「労働大臣」を「厚生労働大臣」に、「中央労働基準審議会」を「労働政策審議会」に改める。

第六百八十八條のうち社会保険労務士法別表第一の改正規定中「第二十号の二十」を「第二十号の二十一」に改める。

第七百四十八條中短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第六條の改正規定を削る。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、解雇等の規制に関する法律(平成十二年法律第 号)の施行の日から施行する。ただし、第十二條から第十四條までの規定は、公布の日から施行する。

(労働基準法の一部改正に伴う経過措置)

第二条 使用者は、この法律の施行前から引き続き使用する労働者に対し、この法律の施行後速やかに、第一条の規定による改正後の労働基準法第十五條第一項各号に掲げる事項を明らかにした書面を交付するよう努めなければならない。

2 この法律の施行前に使用者が第一条の規定による改正前の労働基準法第二十二條第一項の規定によりした解雇の予告については、なお従前の例による。

3 この法律の施行前にした行為及び前項の規定によりなお従前の例によることとされる事項に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第三条 この法律の施行前に雇入れられた第九條の規定による改正前の建設労働者の雇用の改善等に関する法律以下この条において「旧建設労働者雇用改善法」という。)第二條第二項に規定する建設労働者であつてこの法律の施行の際旧建設労働者雇用改善法第七條に規定する文章の交付を受けていないものに対する当該文書の交付については、なお従前の例による。

(国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正)

第四條 国家公務員等の旅費に関する法律(昭和二十五年法律第一百四十四号)の一部を次のように改正する。

第四十七條中「第十五條第三項」を「第十五條第四項」に改める。

(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正)

ように改正する。
第六條を次のように改める。
第六條 削除

(小字及び「は」を「は」に改める)

会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案
会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律

(目的)
第一条 この法律は、会社の分割が行われる場合における労働契約の承継等に関し(明治三十二年法律第四十八号)及び有限会社法(昭和十三年法律第七十四号)の特例等を定めることにより、労働者の保護を図ることを目的とする。

(労働者等への通知)
第二条 会社(株式会社及び有限会社をいう。以下同じ。)は、商法第二編第四章第六節ノ三及び有限会社法第六章の規定による新設分割又は吸収分割(以下「分割」という。)をするときは、次に掲げる労働者に対し、商法第三百七十四條第一項(有限会社法第六十三條ノ六第一項において準用する場合を含む。)の分割計画書又は商法第三百七十四條ノ十七第一項(有限会社法第六十三條ノ九第一項において準用する場合を含む。)の分割契約書(以下「分割計画書等」という。)を承認する株主総会又は社員総会(以下「株主総会等」という。)の会日の二週間前までに、当該分割に関し、当該会社が当該労働者との間で締結している労働契約を当該分割によつて設立し、又は営業を承継する会社(以下「設立会社等」という。)が承継する旨の当該分割計画書等中の記載の有無、第四條第一項に規定する期限日その他労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

一 当該会社が雇用する労働者であつて、設立会社等に承継される営業に主として従事するものとして労働省令で定めるもの

二 当該会社が雇用する労働者(前号に掲げる労働者を除く。)であつて、当該分割計画書等にその者が当該会社との間で締結している労働契約を設立会社等が承継する旨の記載があるもの

2 前項の分割をする会社(以下「分割会社」という。)は、労働組合法(昭和二十四年法律第七十四号)第二条の労働組合(以下単に「労働組合」という。)との間で労働協約を締結しているときは、当該労働組合に対し、分割計画書等を承認する株主総会等の会日の二週間前までに、当該分割に関し、当該労働協約を設立会社等が承継する旨の当該分割計画書等中の記載の有無その他労働省令で定める事項を書面により通知しなければならない。

3 商法第三百七十四条ノ六第一項及び第三百七十四条ノ二十二第一項の場合における前二項の規定の適用については、第一項中「承認する株主総会又は社員総会(以下「株主総会等」という。))の会日の二週間前までに」とあり、及び前項中を承認する株主総会等の会日の二週間前までに」とあるのは、「が作成された日から起算して二週間以内」とする。

第三條 前条第一項第一号に掲げる労働者が分割会社との間で締結している労働契約であつて、分割計画書等に設立会社等が承継する旨の記載があるものは、当該分割計画書等に係る分割の効力が生じた時に、当該設立会社等に承継されるものとする。

第四條 第二條第一項第一号に掲げる労働者であつて、分割計画書等にその者が分割会社との間で締結している労働契約を設立会社等が承継する旨の記載がないものは、同項の通知がされた日から分割会社が定める日(当該分割会社が作成した分割計画書等を承認する株主総会等の会日の二週間前の日から当該会日の前日までの日)に限る。次項及び次条第一項において「期限日」という。

二 当該会社が雇用する労働者(前号に掲げる労働者を除く。)であつて、当該分割計画書等にその者が当該会社との間で締結している労働契約を設立会社等が承継する旨の記載があるもの

2 分割会社は、期限日を定めるときは、前項の通知がされた日と期限日との間に少なくとも十三日間を置かなければならない。

3 商法第三百七十四条ノ六第一項及び第三百七十四条ノ二十二第一項の場合における第一項の規定の適用については、同項中「当該分割会社が作成した分割計画書等を承認する株主総会等の会日の二週間前の日から当該会日の前日までの日」とあるのは、「新設分割にあつては商法第三百七十四条第二項第八号に該当する日の前日までの日、吸収分割にあつては同法第三百七十四条ノ十七第二項第九号に該当する日の前日までの日」とする。

4 第一項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定にかかわらず、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約は、分割計画書等に係る分割の効力が生じた時に、設立会社等に承継されるものとする。

(その他の労働者に係る労働契約の承継)

第五條 第二條第一項第二号に掲げる労働者は、同項の通知がされた日から期限日までの間に、分割会社に対し、当該労働者が当該分割会社との間で締結している労働契約が設立会社等に承継されることについて、書面により、異議を申し出ることができる。

2 前条第二項及び第三項の規定は、前項の場合について準用する。

3 第一項に規定する労働者が同項の異議を申し出たときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準

用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定にかかわらず、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約は、設立会社等に承継されないものとする。

(労働協約の承継等)

第六條 分割会社は、分割計画書等に、当該分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約のうち設立会社等が承継する部分を記載することが出来る。

2 分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約に、労働組合法第六十六条の基準以外の部分が定められている場合において、当該部分の全部又は一部について当該分割会社と当該労働組合との間で分割計画書等の記載に従い当該設立会社等に承継させる旨の合意があつたときは、当該合意に係る部分は、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定により、分割計画書等の記載に従い、当該分割の効力が生じた時に、当該設立会社等に承継されるものとする。

3 前項に定めるもののほか、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約については、当該労働組合の組合員である労働者と当該分割会社との間で締結されている労働契約が設立会社等に承継されるときは、商法第三百七十四条ノ十第一項(有限会社法第六十三条ノ六第一項において準用する場合を含む。)(又は商法第三百七十四条ノ二十六第一項(有限会社法第六十三条ノ九第一項において準用する場合を含む。))の規定にかかわらず、当該分割の効力が生じた時に、当該設立会社等と当該労働組合との間で当該労働協約(前項に規定する合意に係る部分を除く。)(と同一の内容の労働協約が締結されたものとみなす。

(労働者の理解と協力)

第七條 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よう努めるものとする。

(指針)

第七條 労働大臣は、この法律に定めるもののほか、分割会社及び設立会社等が講ずべき当該分割会社等が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置に関し、その適切な実施を図るために必要な指針を定めることができる。

附則

(施行期日)

第一條 この法律は、商法等の一部を改正する法律(平成十二年法律第 号)の施行の日から施行する。ただし、次条の規定は、公布の日から施行する。

(中央省庁等改革関係法施行法の一部改正)

第二條 中央省庁等改革関係法施行法(平成十一年法律第六十号)の一部を次のように改正する。

第六百十三條の次に次の一条を加える。

(会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律の一部改正)

第六百十三條の二 会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成十二年法律第 号)の一部を次のように改正する。

本則中「労働省令」を厚生労働省令に、「労働大臣」を厚生労働大臣に改める。

平成十二年五月二十三日印刷

平成十二年五月二十四日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

K