第3　就業規則

7　合併後の就業規則改訂による労働条件の不利益変更は

Q　A社とB社を合併してC社を新設しました。合併後、C社内で、A社とB社の2つの人事制度が併存し、労働条件に格差が出るなど問題が生じています。就業規則を改訂し、統一化を図りたいのですが、労働条件の不利益変更となりそうです。どのような点に注意すればよいでしょうか。

A　就業規則による労働条件の不利益変更に際しては、労働者と合意することが原則ですが、このような対応が難しい、又は合意できない場合には、変更後の就業規則を周知させ、その変更が合理的なものであるときにその労働条件を適用することができます。

解　説

1　包括承継

合併については、吸収合併と新設合併のいずれであっても、合併の効力発生時に、現に存在する消滅会社のすべての権利義務が存続会社又は新設会社に承継されます。そのため、消滅会社の全労働者の労働契約上の地位と内容（労働条件等）も存続会社又は新設会社に包括的に承継されます（会社750①・754①）。また、民法625条1項の「使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。」との規定が排除されますので、承継に際し、労働者の個別の同意は不要です。

2　包括承継における労働条件未統一の問題

しかし、実際にそのまま合併すると、旧会社の各就業規則に基づく異なる制度が併存することとなります。その結果、管理の困難、労働条件格差によるモチベーションの低下、社内意思の統一に支障を来すなど、様々な人事労務管理上の問題が生じるおそれがあります。

このようなことから、本来であれば、合併前に労働条件の統一を図るような施策を講じておくことが重要です（後掲Q8参照）。しかし、これが調わなかった場合、合併後に労働条件の統一を図るべく就業規則の改訂を行うことがあります。その際、有利な条件に変更できればよいのですが、不利に変更せざるを得ない状況が生ずることがあります。

3　就業規則の不利益変更

就業規則の不利益変更について、労働契約法は「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」との原則を定めています（労契9）。このように、個々の労働者と合意できれば、その労働者には変更された就業規則を適用することができます。

しかし、合意できなかった労働者については、従前の就業規則が適用され、労働条件の統一という目的が果たされないこととなります。ただし、この合意の例外について労働契約法は、次のように定めています。すなわち、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉

以上を踏まえると、合併に際しては、労働条件統一の必要性は肯定される可能性があります。しかし、その他の要素である不利益の程度、内容の相当性（代償措置、他の労働条件の改善状況、同種事項の社会の一般的状況等を含みます。）、過半数労働組合・過半数代表者等との交渉の経緯（少数労働組合等を含みます。）等を含め、就業規則変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性判断が行われますので、慎重に検討することが必要です。

＜参考判例＞

○合併に伴う就業規則の不利益変更が合理性を有するとされた事例（大曲市農協事件・最判昭63・2・16労判512・7）。

〔深津伸子〕

書　式　同意書

平成○年○月○日

○○株式会社
代表取締役　○○○○　様

同　　意　　書

私、○○○○は、賃金計算方法改訂に伴い行われる下記の賃金額の変更について、同意いたします。

記

＜変更日＞
　平成○年○月○日
＜旧賃金額＞
　基 本 給：月額　○○○，○○○円
　○○手当：月額　　○○，○○○円

⇩

＜新賃金額＞
　基 本 給：月額　○○○，○○○円
　調 整 給：月額　　○○，○○○円
　○○手当：月額　　○○，○○○円

以上

所属：○○部○○課
氏名：○○○○　㊞

【記載上のポイント】

ここでは、同意書の書式を掲載していますが、労働契約法では合意となっているので、合意書の形式で使用者と労働者が締結する方法もあります。

49　労働者との事前協議義務違反の効果と効力が争われる際の方法は

Q　平成12年商法等改正法附則5条が求める会社分割の際の事前協議義務違反の効果はどのようなものでしょうか。そして、その効力を争うにはどうしたらよいのでしょうか。違反のレベルにより内容が異なるのでしょうか。

A　事前協議義務違反の効果について、承継指針や裁判例は、「協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社の分割については、分割無効の原因となり得る」としています。また、裁判例は、事前協議義務違反の効力が争われる方法としては、分割無効の訴えによることなく、事前協議の不履行等を理由とする会社分割の無効原因を主張して承継会社等との間に労働契約が承継されない旨を主張することも許されるとしています。

解　説

1　事前協議義務違反の効果

事前協議義務違反の効果について、承継指針は、「協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合における会社の分割については、分割無効の原因となり得る」（承継指針第2　4(1)ヘ）としています（協議義務が尽くされたとされた例として、日本アイ・ビー・エム事件・横浜地判平19・5・29労判942・5、同控訴事件・東京高判平20・6・26労判963・16があります。）。しかし、「協議を全く行わなかった場合又は実質的に

の集積を待つほかありませんが、私見では、当面、以下のとおり処理されるものと解されます（岩出・前掲講義（下）762頁以下参照）。少なくとも、ごく一部の労働者との事前協議義務違反にとどまる場合は、いわゆる相対的無効として、当該協議義務が遵守されなかった当該労働者との間においてのみ、会社法・労働契約承継法上の効果を及ぼし得ないとするか、前述の通知義務違反の場合（前掲Q47参照）と同様、当該労働者に選択権（承継・残留の効果を受け入れるか否か）が付与されるものと解されます（土田・労契法553頁注158も同旨と解されます。）。

なお、前掲日本アイ・ビー・エム控訴事件のような見解に対しては、労働契約法4条1項の労働契約の内容の理解の促進義務が、あたかも、前述の就業規則の不利益変更の場合の労使協議等の内容における説明義務のレベルを高める効果を認めることになり得るところからは、ここでの問題に関して、同様なことがいえるでしょう。

2　労働者との事前協議義務違反の効果を争う方法はどうなるか

上記1のように労働者との事前協議義務違反を理由として会社分割無効を主張し、その効果としての転籍無効や、分割会社における雇用契約上の地位確認を裁判で争う場合に、会社法上では、本来、会社分割の無効の場合の対世的効力の存在から、分割無効の訴えによらなければならないのではないかとの問題があります（会社828）。前述のような相対的無効説が採用できれば、その場面は解決されますが、全面的無効を主張する場合には同様の問題に遭遇する可能性があります。

この問題につき、前掲日本アイ・ビー・エム事件は、以下のように判示し、旧商法374条ノ12〔現：会社法828条〕で定められた会社分割の訴え以外では認められない旨の会社の主張を斥けています。すなわち、「旧商法374条の12、同条の28が会社分割の無効を争うためには会社分割無効の訴えによらなければならないものとし、その提訴権者や