

労働法令のポイント

組織再編関係

事業譲渡または合併に際して 留意すべき事項に関する指針の改正について

「事業性融資の推進等に関する法律」が令和6年6月7日に成立し、令和8年5月25日に施行された。この法律では、新たに「企業価値担保権」が創設され、これに伴い、「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」（以下、指針）において、労働者保護の観点から改正が行われた。本稿では、指針の概要を解説する。

事業譲渡又は合併を行うに当たって 会社等が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する件 (令 8. 1.20 厚労告11)

大西明日香 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 企業価値担保権とは

[1] 本制度の特徴

企業価値担保権とは、不動産等の物的担保に頼らず、事業者の特許、ノウハウ、顧客基盤、将来のキャッシュフロー等、「無形資産を含めた事業全体」を担保とする新たな融資制度である【図表1～2】。これにより、有形資産に乏しい会社でも、事業の将来性や強みが重視され、事業計画に基づく円滑な資金調達が可能となり、金融機関によるタイムリーな経営改善支援も期待される。

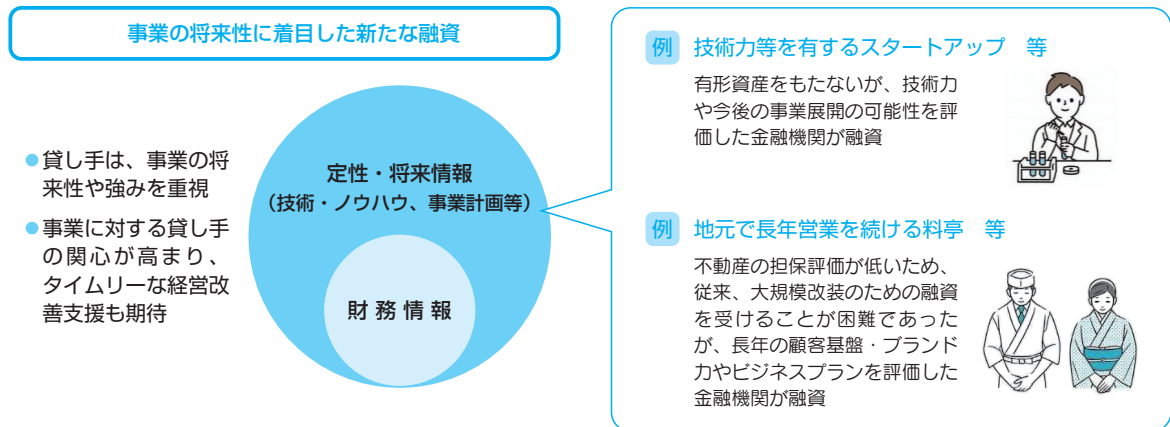
本制度は、労働契約上の使用者の地位を含む事業全体を担保とするものであるため、他の担保制度と比べて手厚い労働者保護が図られている。支援を受けても会社が債務不履行になる場合もあり

得るが、その場合に担保権を実行する際も、担保財産の換価は原則として「事業譲渡」（事業を解体せず雇用を維持しつつ新しい会社に引き継ぐ）によるとされている。また、労働者の賃金、退職金等の労働債権は事業継続に不可欠な費用であるため、担保権者である金融機関等よりも優先して弁済される仕組みが設けられている。

[2] 管財人の責務・労働組合法上の立場

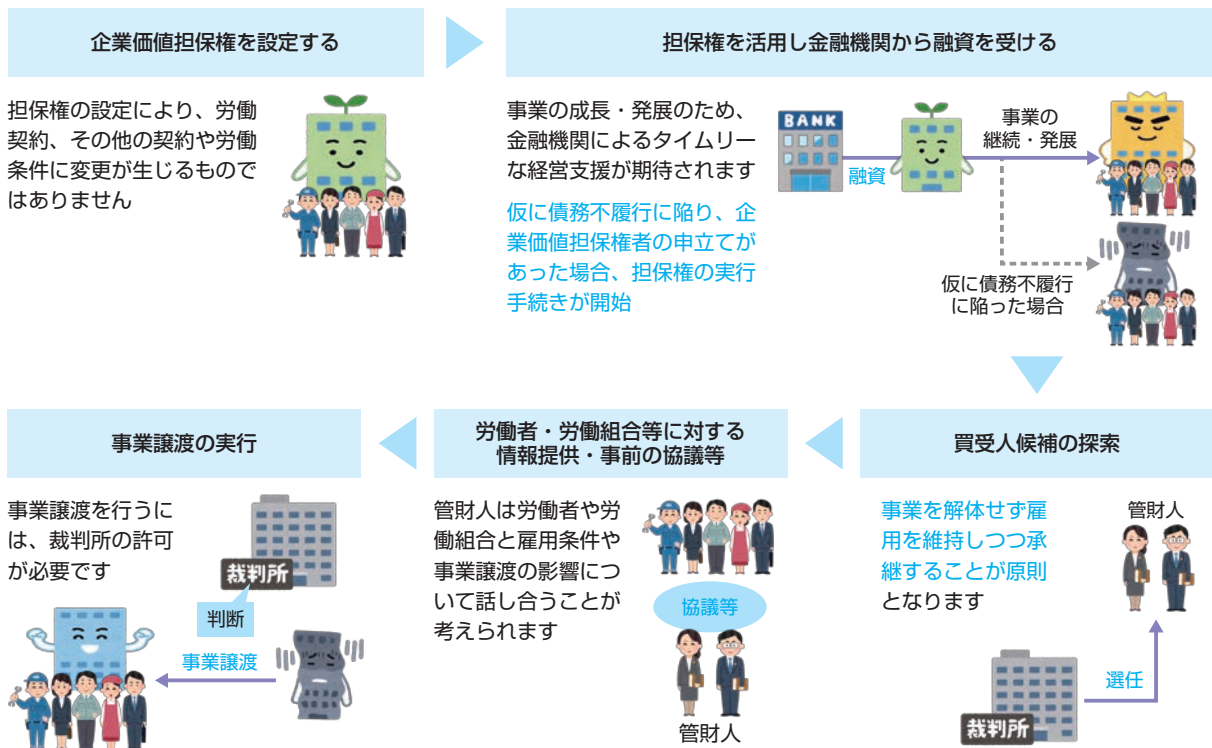
管財人とは、企業価値担保権実行の手続きに際して裁判所に選任され、債務者の事業経営および財産管理・換価等の事務を行う者である。管財人は、労働者を含む利害関係人全体に対して、善良な管理者の注意義務（善管注意義務）を負い、労

図表 1 企業価値担保権の概要



資料出所：厚生労働省「企業価値担保権が有効に活用され、事業の継続と成長が実現されるためには、労働者や労働組合とのコミュニケーションが重要です」(〔図表 2〕も同じ)

図表 2 企業価値担保権のポイント



働関係法令の遵守も当然に求められる。

もし労働者保護の観点から不適当な買受人を選定する等、その注意を怠った場合には、労働者や労働組合等を含む利害関係人は裁判所に管財人の解任を請求でき、管財人は損害賠償義務を負う可

能性がある。

また、管財人は労働組合法上の「使用者」としての地位を承継すると解され、労働組合から団体交渉の申し入れがあった際は、誠実にこれに応じる義務があるとされている。

2. 指針の改正ポイント

今般の改正では、「企業価値担保権」が創設されたことを踏まえ、労働者保護の観点から改正が行われ、企業価値担保権の「設定」から「実行」に至る各段階において、労使間でなされるべき望ましい対応（努力義務）が明記された。

[1] 企業価値担保権の「設定時」における留意事項

前提として、企業価値担保権を設定したこのみをもって、個々の労働契約や労働条件に直接の変更を及ぼすものではない。もっとも、制度の内容や会社の資金調達の状況に対する理解が十分でない場合には、労働者に不安を与えるおそれもある。

そのため、指針では、会社の状況に応じて労働者と意見交換を行い、労働者や労働組合等の意見も踏まえながら、労働組合等に対する情報提供等の促進に向けて取り組むことが望ましいとされている。

情報提供の例としては、以下のような事項が挙げられる。

- 企業価値担保権に関する制度の概要
- 会社が置かれている環境や経営課題
- 目指すべき事業の方向性に関する情報 等

なお、実務上、労働組合がない会社においては、労働者の過半数を代表する者との協議を通じて、労働者の理解と協力を得ていくことが求められる。

労働組合がある場合と比べ、個々の労働者の意見の集約が難しいことが想定されるため、形式的な協議にとどまらず、説明会や意見交換の場を設ける等、労使が対等の立場で誠実に対話できる機会を確保することが、実務上肝要といえよう。

[2] 企業価値担保権の「実行時」における留意事項

仮に会社が債務不履行に陥り、担保権者（金融機関等）の申し立てがあった場合、裁判所によ

て企業価値担保権の実行手続きが開始される。この段階では、経営権は裁判所が選任した「管財人」に移り、当該管財人が従来の経営者に代わって会社財産の管理および譲渡先選定等を担う。

管財人は、労働組合等に対し、団体交渉権や賃金債権の行使に必要な情報（賃金債権の取り扱い、買受人選定の状況等）について提供するように努めることが求められる。また、これらの情報は、必要に応じて個々の労働者に対しても提供されることとされている。

その際、指針および労働契約承継法等指針（平12.12.27 労告127、最終改正：令 3. 3.19 年厚労告83）第2の4に規定する会社等が留意すべき事項を参考に、労働者が今後のキャリア形成や権利行使を判断するために必要な情報を伝えるよう努めることが望ましいとされている。

情報提供の例としては、以下のような事項が挙げられる。

- 企業価値担保に関する制度の概要
- 事業譲渡の全体像
- 今後の債務履行の見込み
- 譲受会社（新会社）の概要
- 労働契約の承継の有無および考え方
- 労働条件（従事することを予定とする業務の内容、就業場所、その他の就業形態等）
- 紛争が生じた場合の相談・解決手段（労働組合や総合労働相談コーナーの案内等） 等

また、指針では、管財人が企業価値担保権の実行における事業譲渡を行うに当たり、承継予定労働者や労働組合等との協議等を行うことが適当と考えられるとされている。なお、これらの情報提供や協議の具体的な方法（説明会形式、個別協議等）、実施のタイミングについては、指針上、特段の定めはなく、会社の状況に応じて判断すること

が想定される。企業価値担保権の実行手続き開始決定後、労働者への影響の大きさや手続きの進行状況等に応じて、適切な方法・時期を検討することが重要である。

【3】事業譲渡における労働契約の承継

企業価値担保権の実行手続きにおいては、管財人が事業譲渡等を行うに際し、あらかじめ裁判所の許可を得る必要がある。裁判所は、許可に当たって労働組合等の意見を聞き、譲渡の適正性や利害関係人の利益を考慮して許可の可否を判断するため、単に譲渡金額の多寡だけでなく、雇用の維持や取引関係の継続といった要素を踏まえ、適切な譲受先を選定することが求められる。

もっとも、事業譲渡（特定承継）においては、合併や会社分割とは異なり、労働契約は当然には承継されず、承継の対象となる労働者ごとに個別の同意が必要となる（民法625条1項）。

3.最後に

本指針における労使コミュニケーションの多くは努力義務にとどまるが、企業価値担保権の実行局面においては、この対応が再編の成否を左右する。説明不足や不透明なプロセスは、キーパーソンとなる人材の離職や組織全体の士気低下を招き、結果として事業承継そのものにも影響を及ぼしかねない。

債務不履行時（企業価値担保権実行段階）では、時間的制約や守秘義務等により開示できる情報に限界があるものの、そうした状況だからこそ、形式的な説明にとどまらず、会社としての考え方や判断の背景を誠実に伝える姿勢が重要となる。労働者の納得感をいかに醸成できるかが、事業価値を維持し、円滑な承継につなげるためのカギとなるだろう。