

JILPT 調査シリーズ

No.163

2017年1月

組織変動に伴う 労働関係上の諸問題に関する調査 —企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



組織変動に伴う
労働関係上の諸問題に関する調査
—企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

組織変動に伴う労働関係に関する立法措置としては、2000（平成12）年の商法改正による会社分割制度が創設され、それに合わせて会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律が制定された。その後、10年以上経過したが、規制改革実施計画などを受け、農協、医療法人といった会社以外の法人類型についても分割法制の導入が検討されている。この間、会社法において法整備がなされ、労働関係の判例が蓄積されている。

本調査研究は、厚生労働省の要請により、企業及び労働組合を対象に組織変動の実態を把握し、組織再編に伴う労働関係上の諸課題を整理することによって、組織変動に伴う労働関係に関する政策的対応（立法措置の必要性の有無や指針策定・改正）の議論に資することを目的として実施したものである。

調査では、企業及び労働組合を対象としたアンケート調査によって全体の傾向を把握し、並行してヒアリング調査によって企業及び労働組合に直接接して組織再編の背景と意図、課題を整理するようにした。

本調査研究の対象となった各企業の労使の方々には、お忙しい中時間を割いてアンケート調査及びヒアリング調査にご協力いただいた。本調査研究の結果が、企業組織再編に関わる企業労使の方々、行政担当者やこの問題に関心のある研究者の方々に参考となれば幸いである。

2017年1月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆者

執筆者	所属	分担箇所
わたなべ ひろあき 渡辺 博頭	労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 統括研究員	序章、 第1章～第15章
こばやし とおる 小林 徹	労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 研究員（2016年3月まで）	序章、第2章

なお、調査票の作成、標本設計、データのチェック、データセットの作成、企業調査集計表の作成は小林徹（元労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 研究員）が行った。

調査研究参加者（五十音順）

呉学殊	労働政策研究・研修機構 労使関係部門 主任研究員
小林徹	元労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 研究員（2016年3月まで）
仲 琦	労働政策研究・研修機構 労使関係部門 研究員
中村良二	労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門 主任研究員
濱口桂一郎	労働政策研究・研修機構 労使関係部門 主席統括研究員
渡辺博頭	労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 統括研究員

目 次

第Ⅰ部 調査の趣旨・目的と方法	1
第1章 調査の趣旨・目的	1
第2章 調査の方法	7
第Ⅱ部 企業調査編	15
第3章 回答企業の属性	15
第4章 会社分割（分割会社）	22
第5章 会社分割（承継会社等）	37
第6章 事業譲渡（譲渡企業）	45
第7章 事業譲渡（譲受企業）	57
第8章 合併	63
第Ⅲ部 労働組合調査編	71
第9章 回答労働組合の属性	71
第10章 会社分割（分割会社の労働組合）	82
第11章 会社分割（承継会社等の労働組合）	96
第12章 事業譲渡（譲渡企業の労働組合）	103
第13章 事業譲渡（譲受企業の労働組合）	116
第14章 合併	122
第Ⅳ部 まとめ	128
第15章 調査結果のまとめ	128
参考資料	151
調査票（企業調査、労働組合調査）	

用語の説明

本報告書および調査票で用いた用語の意味は以下の通りである。その他の用語は、本文中で随時説明を行うこととする。

- ① **純粹持株会社**：自らは事業をしないで他社の株式を保有し支配することを主な目的とする持株会社のこと。
- ② **分割会社**：会社分割をする会社のこと。
- ③ **承継会社**：分割会社から、事業に関して有する権利義務の全部又は一部を承継した会社のこと。
- ④ **設立会社**：会社分割により設立された会社のこと。
- ⑤ **事業単位**：部、課、係等、組織として一定のまとまりを持って機能する会社の財産の単位のこと。
- ⑥ **権利義務単位**：組織として一定のまとまりを持たない、特定の動産、不動産等の単位のこと。
- ⑦ **労働協約の規範的部分**：労働協約のうち、労働者の労働条件その他の労働者の待遇に関する部分のこと。
- ⑧ **労働協約の債務的部分**：労働協約のうち、規範的部分以外の部分のこと。例えば、労働組合への便宜供与、団体交渉の手續・ルール等のこと。

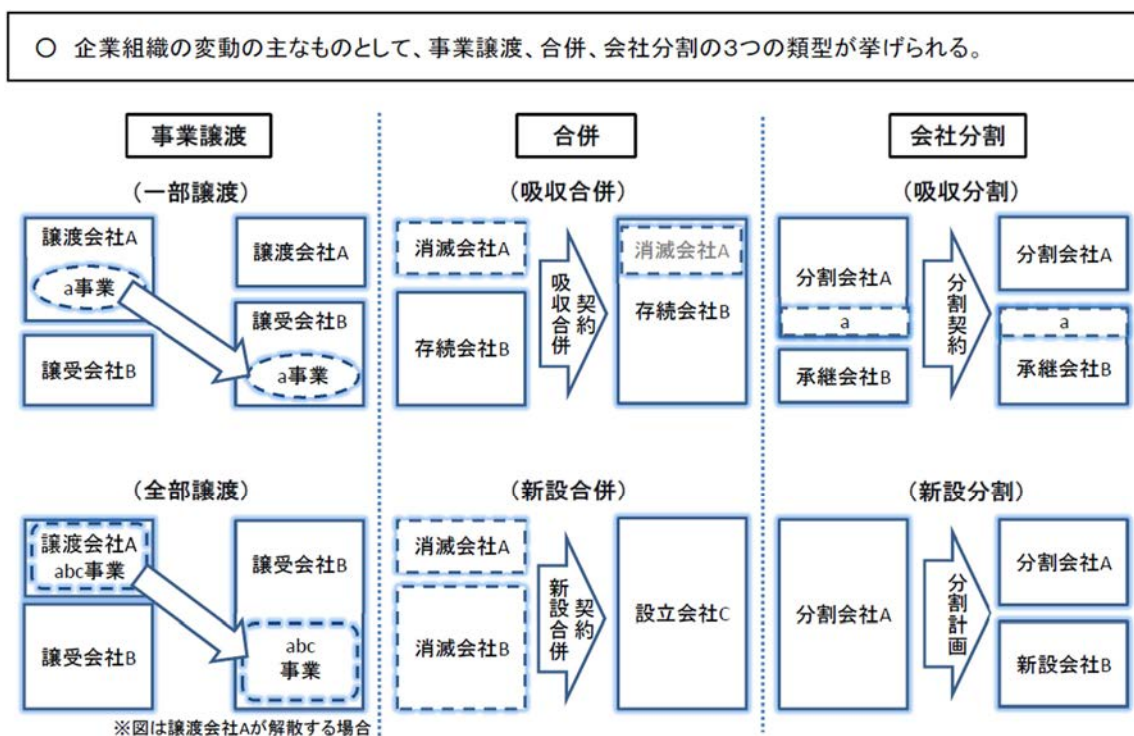
第 I 部 調査の趣旨・目的と方法

第 1 章 調査の趣旨・目的

1. はじめに

第 1 章では、既存の統計の観察を行った上で、独自調査の視点を記述する。その前に、厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」資料に基づいて、企業組織の変動の種類を整理しておく【第 1-1 図】¹。

第 1-1 図 企業組織の変動の主なもの



資料出所：厚生労働省「第 1 回 組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」資料 (http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000067594_1.pdf) より転載。

同資料によると、「事業譲渡」は会社法上明確な定義規定はないが、「事業の全部又は重要な一部の譲渡」については、原則として株主総会の特別決議を要することとされている。また、会社法において株主総会の特別決議を要する「事業の全部又は重要な一部の譲渡」に該当しないような、会社の事業の一部の譲渡や営業用設備の売却なども含めて、多様な形態で行われる。

その効果は、譲渡会社と譲受会社間の合意により、譲渡会社の権利義務を個別に特定して

¹ 以下の記述は、厚生労働省「第 1 回 組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」資料 (http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000067594_1.pdf) より引用した。同資料には、組織変動と労使関係に係るこれまでの経緯についても整理されている。

承継される。労働契約の承継の際には民法 625 条第 1 項の規定により、労働者の同意を得た上で個別に特定し、権利義務が承継される。

「合併」については会社法上にその定義があり、「吸収合併」は「会社が他の会社とする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併後存続する会社に承継させるもの」、「新設合併」は「二以上の会社がする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併により設立する会社に承継させるもの」である。合併は包括承継であるので、労働者の同意は不要とされている。

「会社分割」についても会社法にその定義があり、他の会社に事業に関して有する権利義務の全部又は一部を承継させる「吸収分割」と、分割により新たに設立する会社に、事業に関して有する権利義務の全部又は一部を承継させる「新設分割」がある。「吸収分割」「新設分割」のいずれにおいてもその効果は、分割会社と承継会社が締結した分割契約、新設分割の場合は分割計画に従って、「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」が包括的に承継される。これは労働契約の移転について、労働者の個別の同意なく包括的に承継される。労働者の同意なく包括的に承継される場合には、労働者の意思とは無関係に承継されてしまうと労働者に与える影響が大きいので、労働契約の承継等に関する法律（以下、「労働契約承継法」）を制定し、承継される事業に主として従事しているにもかかわらず承継されない労働者については、異議申出権を付与するという包括承継の修正を行っている。また、承継される事業に主として従事していないにもかかわらず承継される労働者にも、異議申出権を認めている。

会社分割についてもその効果は包括承継であるが、合併のように会社が消滅せず、権利義務の一部を残すことが可能であるため、包括承継と区別して「部分的包括承継」と呼ばれている²。

2. 既存の統計、調査研究の観察³

この節では企業組織再編に関する既存の統計数値を観察する。以下では、経済産業省「企業活動基本調査」および厚生労働省「労働組合活動等に関する実態調査」に含まれる企業組織再編に関する調査項目の集計結果を観察する。

2.1 経済産業省「企業活動基本調査」⁴

経済産業省「企業活動基本調査」では、企業組織再編行為の状況を調べている【第 1-1 表】。この表を観察してわかる点を整理すると以下ようになる。

² 労働契約承継法は、会社分割に適用される。

³ なお、先行調査研究の展望は、事例調査編において行う予定である。

⁴ 経済産業省のホームページ (<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/result-2/h25kakuho/pdf/H25-1shou.pdf>、<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/result-2/h26sokuho.html>、<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/result-2/h27sokuho.html>) を参照。

- (1) 全体で見た企業組織再編企業の割合は、平成 23 年度以降約 4 %で推移している。業種別に見ると、製造業では 3 %台前半、情報通信業では 4 ~ 5 %台、卸売業では 3 ~ 5 %台、小売業では 4 %代後半、サービス業では 4 ~ 6 %台と業種によりばらつきが見られる。
- (2) 全体の組織再編行為の内容別の構成は、「吸収合併」は低下傾向、「分社化」は 25 年度に上昇したが 26 年度は低下、「事業・資産の一部を他社に売却（事業譲渡）」は低下した年もあるが全体として上昇、「他社の事業・試算の一部を購入（事業譲受）」は上昇傾向で推移している。

第 1-1 表 「企業活動基本調査」による企業の組織再編行為の推移(単位:%)

		集計企業数		組織再編行為の内容（複数回答）			
			組織再編企業の割合	吸収合併	分社化	事業・資産の一部を他社に売却（事業譲渡）	他社の事業・試算の一部を購入（事業譲受）
合計	23 年度	1,156	3.9	44.4	9.4	16.9	16.6
	24 年度	1,190	4.1	43.9	9.5	16.6	18.2
	25 年度	1,204	4.2	42.2	10.2	15.3	18.6
	26 年度	1,188	4.1	37.0	9.9	18.7	21.7
製造業	23 年度	441	3.3	42.0	10.0	15.6	15.2
	24 年度	446	3.4	48.0	7.2	17.5	14.1
	25 年度	419	3.2	42.0	11.7	14.3	13.6
	26 年度	438	3.4	38.4	8.7	19.9	21.0
情報通信業	23 年度	129	5.3	41.1	7.0	18.6	14.0
	24 年度	111	4.5	44.1	10.8	13.5	18.0
	25 年度	132	5.3	34.8	16.7	15.9	16.7
	26 年度	134	5.4	47.0	9.0	17.2	16.4
卸売業	23 年度	215	3.6	44.2	13.0	16.3	15.8
	24 年度	250	4.3	44.8	10.8	15.2	22.8
	25 年度	288	5.0	45.8	5.2	14.9	25.0
	26 年度	261	4.5	37.9	8.8	15.3	23.4
小売業	23 年度	172	4.7	52.3	5.2	19.8	21.5
	24 年度	162	4.5	42.0	8.0	16.7	21.0
	25 年度	166	4.6	41.0	9.6	13.9	25.3
	26 年度	170	4.7	32.4	10.6	17.6	27.6
サービス業	23 年度	93	6.1	38.7	11.8	12.9	22.6
	24 年度	101	6.7	29.7	11.9	24.8	18.8
	25 年度	71	4.8	36.6	11.3	19.7	19.7
	26 年度	65	4.4	32.3	13.8	24.6	20.0

資料出所：経済産業省「企業活動基本調査」（<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/result-2.html>）

(3) 業種別の組織再編行為の内容の構成は、製造業では、「吸収合併」、「分社化」、「事業・資産の一部を他社に売却（事業譲渡）」、「他社の事業・試算の一部を購入（事業譲受）」のいずれも年によって変動が見られる。情報通信業では、「吸収合併」が平成25年度は少なかったが、それ以外の年には40%台である。「分社化」は、平成25年度に16%台に上昇したが、26年度は9%であった。「事業・資産の一部を他社に売却（事業譲渡）」は、平成24年度に低下したが、それ以降は上昇に転じている。「他社の事業・試算の一部を購入（事業譲受）」は、平成24年度に上昇した後、16%台に低下している。卸売業では、「吸収合併」が40%台半ばで推移していたが、26年度には37%台へと低下している。「分社化」は23年度の13%から25年度の約5%へと低下したが、26年度には8%台へと上昇している。「事業・資産の一部を他社に売却（事業譲渡）」は、14～16%台で推移している。「他社の事業・試算の一部を購入（事業譲受）」は23年度に15%台であったが、その後は22～25%台で推移している。小売業では、「吸収合併」が低下傾向で推移している。「分社化」は上昇傾向で推移している。「事業・資産の一部を他社に売却（事業譲渡）」は、25年度までは低下傾向で推移していたが、26年度は上昇している。「他社の事業・試算の一部を購入（事業譲受）」は上昇傾向である。サービス業では、「吸収合併」は年度により変動があり、「分社化」は11～13%台で推移し、「事業・資産の一部を他社に売却（事業譲渡）」、「他社の事業・試算の一部を購入（事業譲受）」も年によりばらつきがある。

2.2 厚生労働省「労働組合活動等に関する実態調査」

厚生労働省「労働組合活動等に関する実態調査」では、過去3年間の組合員が所属する事業所において企業組織の再編・事業部門等の縮小等の実施状況が調査されている。近年の調査は、平成22年、平成25年に実施されている⁵。以下では、独自調査と調査時期に近い平成25年調査を中心に集計結果を概観する。

- (1) 平成25年調査では、調査対象数3,544組合のうち2,479組合から回答を得ている⁶。過去3年間に組合員が所属する事業所において企業組織の再編・事業部門の縮小等が「実施された」比率は31.5%（平成22年の前回調査では37.9%）であった⁷。
- (2) 業種別に企業組織の再編・事業部門の縮小等が「実施された」比率を見ると、情報通信業（47.1%）、卸売業、小売業（43.8%）、生活関連サービス業、娯楽業（43.6%）、不動産業、物品賃貸業（42.7%）などの実施比率が高い。企業規模別では、5,000人以上（49.2%）、1,000～4,999人（46.1%）の実施比率が高い。

⁵ 以下の記述は、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-22a.html> および <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-25gaiyou.html> に基づいている。

⁶ 「労働組合活動等に関する実態調査」では、「企業組織の再編・事業部門の縮小等（企業組織の再編等）」を「企業の合併、営業・資産の譲渡、会社の買収、他社との合併、会社分割、子会社の売却・清算、施設の撤去及び事業部門の撤退・縮小等」と定義している。そのため、数値を解釈する際に注意が必要である。

⁷ 本部組合及び単位組織組合のうち、組合員が所属する事業所において企業組織の再編等が実施された割合。

- (3) また、企業組織の再編・事業部門の縮小等に労働組合が「関与した」という回答比率は66.5%（前回調査85.8%）である。業種別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（88.1%）、学術研究、専門・技術サービス業（84.6%）、生活関連サービス業、娯楽業（81.9%）、運輸業、郵便業（80.2%）などで「関与した」という比率が高い。企業規模別に見ると、5,000人以上（95.5%）の比率が高い。
- (4) 「関与した」と回答した労働組合の関与の仕方（複数回答）を見ると、「労使協議機関で協議した」75.8%、「団体交渉を行った」20.5%、「その他」11.9%となっている。「労使協議機関で協議した」という回答を業種別に見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（95.5%）、金融業、保険業（89.6%）、不動産業、物品賃貸業（85.9%）、製造業（83.9%）などの比率が高い。企業規模別に見ると、30～99人（86.9%）、5,000人以上（83.8%）、1,000～4,999人（82.6%）の比率が高い。「団体交渉を行った」という回答を業種別に見ると、教育、学習支援業（53.0%）、医療、福祉（52.7%）の比率が高い。企業規模別に見ると、30～99人（26.8%）、100～299人（26.0%）の比率が高い。
- (5) 企業組織再編等の実施にあたり「関与した」と回答した労働組合において、労使間で十分な話し合いが行われたかどうかを見ると、「十分に行われた」（16.6%）、「おおむね十分であった」（38.9%）、「どちらともいえない」（24.6%）などとなっている。傾向をわかりやすくするために、「十分に行われた」の比率と「おおむね十分であった」と比率の合計数値を見ることにする。業種別にこの比率を見ると、電気・ガス・熱供給・水道業（88.9%）、金融業、保険業（85.9%）の比率が高い。また、企業規模別に見ると、5,000人以上（73.4%）の比率が高い。
- (6) 労働協約の承継についての話し合い状況を見ると、「話し合いが持たれた」（35.0%）、「話し合いが持たれなかった」（50.7%）、「労働協約はない」（13.7%）であった。「話し合いが持たれた」という回答比率を業種別に見ると、宿泊業、飲食サービス業（55.3%）、医療、福祉（52.5%）が高い。企業規模別に見ると、5,000人以上（51.9%）が高い。
- (7) 話し合いの内容（複数回答）を見ると、「規範的部分について持たれた」⁸が77.6%、「債務的部分について持たれた」⁹が50.2%である。話し合いが「規範的部分について持たれた」という回答比率を業種別に見ると、鉱業、採石業、砂利採取業（100.0%）、電気・ガス・熱供給・水道業（100.0%）、情報通信業（100.0%）の比率が高い。企業規模別では、300～499人（97.0%）、1,000～4,999人（92.6%）の比率が高い。話し合いが「債務的部分について持たれた」という回答比率を業種別に見ると、宿泊業、飲食サービス業（78.7%）、生活関連サービス業、娯楽業（70.8%）が高い。企業規模別に見ると、30～99人（67.2%）、100～299人（61.6%）の比率が高い。

なお、「労働協約はない」という回答を業種別に見ると、製造業（40.4%）、医療、福祉

⁸ 労働協約のうち、労働条件その他労働者の待遇を定める部分のこと。

⁹ 労働協約のうち、規範的部分以外の部分のこと。

(31.6%)が高い。また、企業規模別に見ると、30～99人(19.1%)、100～299人(15.6%)などの比率が高い。

2.3 その他の統計

公的統計以外にも株式会社レコフによる企業組織再編に関する統計データがある。同データはM&Aデータベースを作成しており、日本企業同士のM&A、日本企業による外国企業のM&A、外国企業による日本企業のM&Aなどの件数、金額などがわかる。同データは同社の会員限定のサービスで詳細は不明であるが、新聞記事などによると、M&Aの件数は、この数年増加傾向で推移しており、2015年には約2,500件にのぼるとのことである。

3. 調査で確認しなかったこと

以上のように、企業組織再編の件数は、調査対象としている組織再編の内容によって数値にばらつきが見られる。また、既存の調査では、件数や金額を把握することは出来るが、当該企業において組織再編をどのように進めたのか、また、労働組合等ではどのように対応したのか、そして法制度面で検討されるべき課題といったことは必ずしも把握されていない。

ところで、組織変動に伴う労働関係に関する立法措置としては、2000(平成12)年の商法改正による会社分割制度が創設され、それに合わせて労働契約承継法が制定された。その後、10年以上経過したが、規制改革実施計画などを受け、農協、医療法人といった会社以外の法人類型についても分割法制の導入が検討されている。この間、会社法において法整備がなされ、労働関係の判例が蓄積されている¹⁰。

そこで、企業及び労働組合を対象に組織変動の実態を把握し、組織再編に伴う労働関係上の諸課題を整理することによって、組織変動に伴う労働関係に関する政策的対応(立法措置の必要性の有無や指針策定・改正)の議論に資することを目的として本調査研究を実施した。

¹⁰ この点については、既出の厚生労働省「第1回組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」資料(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000067594_1.pdf)を参照。

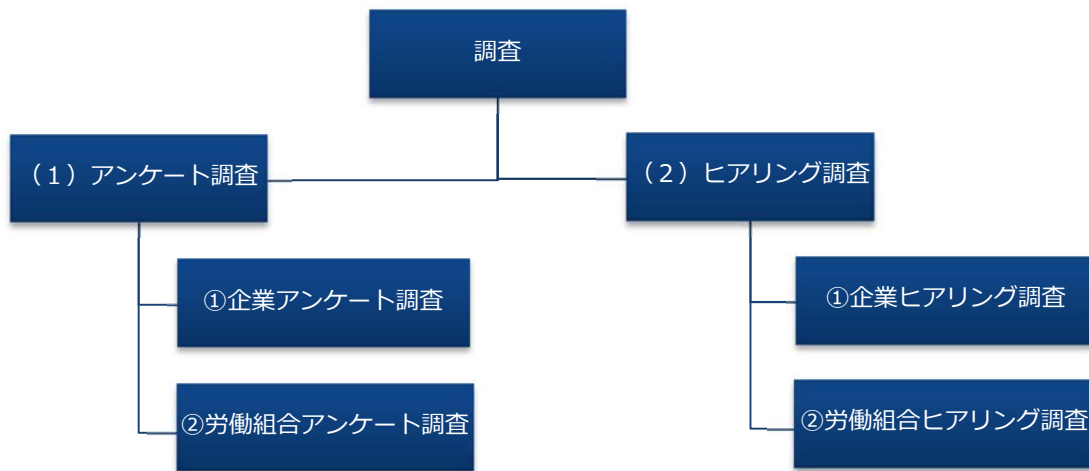
第2章 調査の方法

1. はじめに

第2章では今回行った調査の方法を記述する。

今回の調査では、(1)アンケート調査(①企業アンケート調査、②労働組合アンケート調査)、(2)ヒアリング調査(①企業ヒアリング調査、②労働組合ヒアリング調査)の2つの方法を行った【第2-1図】。本書では、アンケート調査結果を扱う。

第2-1図 調査の全体像



以下では、企業アンケート調査、労働組合アンケート調査それぞれの調査対象、調査項目、調査の方法、調査期間、発送数と回収数(回収率)について記述する。

2. 企業調査の概要

2.1 調査全体像

企業アンケート調査では、調査対象を会社分割(分割会社)、会社分割(承継会社等)、事業譲渡(譲渡企業)、事業譲渡(譲受企業)、合併に分けてそれぞれ質問に回答してもらった。

第2-1表 標本抽出の方法

標準産業大分類	H26経済センサス構成比						標準産業大分類	経済センサス構成比に合わせたTDBからの抽出率					
	計	100~299人	300~999人	1000~1999人	2000~4999人	5000人以上		計	100~299人	300~999人	1000~1999人	2000~4999人	5000人以上
A 農業、林業	0.3%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	農業、林業	33	26	6	1	0	0
B 漁業	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	漁業	6	6	0	0	0	0
C 鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	鉱業、採石業、砂利採取業	5	4	1	0	0	0
D 建設業	4.3%	3.1%	0.9%	0.2%	0.1%	0.0%	建設業	433	313	91	19	6	4
E 製造業	27.4%	19.3%	6.0%	1.1%	0.6%	0.3%	製造業	2,740	1,935	603	110	62	30
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	電気・ガス・熱供給・水道業	24	14	4	2	1	2
G 情報通信業	4.9%	3.3%	1.2%	0.2%	0.1%	0.1%	情報通信業	530	358	129	25	13	5
H 運輸業、郵便業	9.4%	7.0%	1.8%	0.3%	0.2%	0.1%	運輸業、郵便業	940	703	184	32	16	5
I 卸売業、小売業	21.5%	14.5%	5.1%	1.0%	0.6%	0.3%	卸売業、小売業	2,150	1,452	512	96	58	32
J 金融業、保険業	1.2%	0.5%	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%	金融業、保険業	119	54	30	9	16	10
K 不動産業、物品賃貸業	2.3%	1.6%	0.5%	0.1%	0.1%	0.0%	不動産業、物品賃貸業	226	157	52	11	5	1
L 学術研究、専門・技術サービス業	2.6%	1.8%	0.7%	0.1%	0.1%	0.0%	学術研究、専門・技術サービス業	227	153	57	10	5	2
M 宿泊業、飲食サービス業	7.1%	4.7%	1.6%	0.4%	0.2%	0.1%	宿泊業、飲食サービス業	706	475	160	38	20	14
N 生活関連サービス業、娯楽業	4.5%	3.3%	1.0%	0.2%	0.1%	0.0%	生活関連サービス業、娯楽業	450	325	96	17	8	3
O 教育、学習支援業	1.1%	0.7%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	教育、学習支援業	106	68	28	6	3	1
P 医療、福祉	2.2%	1.6%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	医療、福祉	217	165	39	8	5	2
Q 複合サービス事業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	複合サービス事業	0	0	0	0	0	0
R サービス業(他に分類されないもの)	10.9%	7.2%	2.8%	0.5%	0.3%	0.1%	サービス業(他に分類されないもの)	1,089	725	276	53	26	10
計	100.0%	69.3%	22.7%	4.4%	2.4%	1.2%	計	10,000	6,931	2,268	437	242	122

第2-2表 標本抽出の方法(続き)

標準産業中分類	H26経済センサス構成比						TDB産業分類	経済センサス構成比に合わせたTDBからの抽出数					
	計	100~299人	300~999人	1000~1999人	2000~4999人	5000人以上		計	100~299人	300~999人	1000~1999人	2000~4999人	5000人以上
01農業	0.3%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1農業	32	26	6	1	0	0
A 02林業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6林業	0	0	0	0	0	0
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	5農業サービス	0	-	-	-	-	-
B 03漁業(水産養殖業を除く)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8漁業	4	4	0	0	0	0
04水産養殖業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9水産養殖	2	1	0	0	0	0
05鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10金属鉱業	5	4	1	0	0	0
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	12原油天然ガス鉱業	0	-	-	-	-	-
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	13非金属鉱業	0	-	-	-	-	-
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	11石炭・亜炭鉱業	0	-	-	-	-	-
D 06総合工事業	2.2%	1.5%	0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	15職別工事業	215	154	47	7	4	3
07個別工事業(設備工事業を除く)	0.5%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	16総合工事業	50	40	10	0	0	0
08設備工事業	1.7%	1.2%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	17設備工事業	167	118	34	11	3	1
09食料品製造業	4.1%	3.0%	0.9%	0.2%	0.1%	0.0%	20食料品・飼料製造	413	296	92	17	7	2
10飲料・たばこ・飼料製造業	0.4%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	21たばこ製造	41	27	11	1	1	0
11繊維工業	1.1%	0.9%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	22繊維工業	112	88	18	3	1	1
12木材・木製品製造業(家具を除く)	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	24木材・木製品製造	26	21	4	1	0	0
13家具・装備品製造業	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	25家具・装備品製造	31	23	6	0	1	0
14パルプ・紙・紙加工品製造業	0.9%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	26パルプ・紙製造	85	64	16	3	1	0
15印刷・同関連業	1.0%	0.8%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	27出版・印刷業	99	79	15	3	1	0
16化学工業	2.0%	1.2%	0.5%	0.1%	0.1%	0.0%	28化学工業	356	240	85	17	10	4
17石油製品・石炭製品製造業	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	29石油石炭製品製造	10	7	3	0	0	0
18プラスチック製品製造業(別掲を除く)	1.6%	1.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
19ゴム製品製造業	0.4%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	30ゴム製品製造	44	30	10	1	1	1
20ぬめし革・同製品・毛皮製造業	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31皮革・同製品製造	6	5	0	0	0	0
21窯業・土石製品製造業	0.8%	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	32窯業・土石製品製造	84	65	15	2	1	1
E 22鉄鋼業	0.8%	0.5%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
23非鉄金属製造業	0.6%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	33鉄・非鉄金属製造	61	44	13	2	2	0
24金属製品製造業	1.9%	1.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	34金属製品製造	269	204	52	7	3	3
25はん用機械器具製造業	1.2%	0.9%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	35一般機械器具製造	315	230	67	9	6	2
26生産用機械器具製造業	1.9%	1.4%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
27業務用機械器具製造業	1.0%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	38精密・医療機械製造	252	159	68	13	8	4
28電子部品・デバイス・電子回路製造業	1.5%	1.0%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
29電気機械器具製造業	1.8%	1.2%	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	36電気機械器具製造	240	159	55	13	9	5
30情報通信機械器具製造業	0.6%	0.4%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
31輸送用機械器具製造業	2.3%	1.4%	0.6%	0.1%	0.1%	0.1%	37輸送機械製造	226	142	56	15	7	6
32その他の製造業	0.7%	0.5%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	39その他製造	70	48	18	2	1	0
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	19武器製造	0	-	-	-	-	-
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	23繊維製品製造	0	-	-	-	-	-
F 34電気業	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	70電気	7	3	1	1	0	2
34ガス業	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	71ガス	9	5	2	0	0	0
35熱供給業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	72水道	1	1	0	0	0	0
36水道業	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	73熱供給	8	5	1	1	0	0
G 37通信業	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	68郵便・電気通信	23	12	6	1	2	2
38放送業	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	81放送	27	22	4	1	0	0
39情報サービス業	3.4%	2.2%	0.9%	0.2%	0.1%	0.0%	85広告・情報サービス	401	265	102	21	10	3
40インターネット関連サービス業	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
41映像・音声・文字情報制作業	0.8%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	29映画・ビデオ制作	80	59	18	2	1	0
42鉄道業	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	81鉄道	20	11	4	0	3	2
43道路旅客運送業	2.5%	1.9%	0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	62道路旅客運送	247	191	47	7	1	0
44道路貨物運送業	4.6%	3.5%	0.8%	0.2%	0.1%	0.0%	63道路貨物運送	480	354	79	16	8	2
45水運業	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	64水運	18	13	4	1	0	0
H 46航空運輸業	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	65航空運輸	8	3	5	0	0	0
47倉庫業	0.0%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	66倉庫	60	45	13	2	1	0
48運輸に附帯するサービス業	1.3%	0.9%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	67運輸サービス	127	86	33	6	2	0
49郵便業(信書便事業を含む)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
I 50各種商品卸売業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40卸売(1)	185	143	34	5	3	1
51繊維・衣服等卸売業	0.7%	0.5%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	41卸売(2)	67	45	18	3	0	1
52飲食料品卸売業	1.8%	1.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
53建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	1.9%	1.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	42代理商、仲立業	190	150	33	4	1	0
54機械器具卸売業	3.2%	2.3%	0.8%	0.1%	0.0%	0.0%	43各種商品小売	317	225	78	8	3	2
55その他の卸売業	1.8%	1.3%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	44織物・衣服小売	180	129	41	5	3	2
56各種商品小売業	0.3%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	47自動車自転車小売	30	8	9	4	4	5
57織物・衣服・身の回り品小売業	1.2%	0.8%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	48家具・什器等小売	122	76	32	7	5	2
58飲食料品小売業	3.7%	2.2%	1.0%	0.3%	0.2%	0.1%	49飲食料品小売	373	221	96	26	20	11
59機械器具小売業	2.5%	1.7%	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	【該当なし】	250	165	70	10	4	1
60その他の小売業	3.9%	2.6%	0.9%	0.2%	0.1%	0.1%	49その他の小売	436	289	100	24	15	8
61無店舗小売業	0.5%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
62銀行業	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	50銀行・信託	28	1	7	5	11	4
63協同組織金融業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51農林水産金融	0	0	0	0	0	0
64貸金業、クレジットカード業等非預金信	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52中小・庶民金融	21	12	5	2	1	1
65金融商品取引業、商品先物取引業	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	53補助的金融	24	14	7	1	0	1
66補助的金融業等	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	54証券・商品取引業	11	7	4	0	0	0
67保険業(保険媒介代理業、保険サービ	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	55保険	35	20	8	2	2	4
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	56保険サービス	0	-	-	-	-	-
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	57投資業	0	-	-	-	-	-
K 68不動産取引業	0.5%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	59不動産	142	98	33	7	4	1
70物品賃貸業	0.8%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	74物品賃貸	84	59	19	4	1	0
69不動産賃貸業・管理業	0.9%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
L 71学術・開発研究機関	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93学術研究機関	9	5	2	1	0	0
72専門サービス業(他に分類されないもの)	0.8%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	97専門サービス	219	148	54	9	5	2
73広告業	0.4%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
74技術サービス業(他に分類されないもの)	1.4%	0.9%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
M 75宿泊業	1.0%	1.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	75旅館・ホテル	164	125	32	4	3	1
76飲食店	4.4%	2.8%	1.0%	0.3%	0.1%	0.1%	46飲食店	542	350	128	34	17	13
77持ち帰り・配達飲食サービス業	1.1%	0.7%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
78洗濯・理容・美容・浴場業	1.0%	1.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	77洗濯・理容・浴場	157	125	26	4	2	0
79その他の生活関連サービス業	0.9%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	79家事サービス	95	58	29	4	2	1
N 80娯楽業	2.0%	1.4%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	80娯楽	198	142	41	8	4	2
【該当なし】	0.0%	-	-	-	-	-	78他の個人サービス	0	-	-	-	-	-
81学校教育	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	91教育	106	68	28	6	3	1
82その他の教育、学習支援業	1.0%	0.7%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	【該当なし】	0	-	-	-	-	-
O 83医療業	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	88医療	27	18	6	1	2	0
84保健衛生	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	89保健衛生廃棄物処理	2	2	0	0	0	0
85社会保険・社会福祉・介護事業	1.9%	1.4%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	92社会保険・福祉	188	145	32	7	3	1
86郵便局	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%</									

2.2 調査対象

全国の常用労働者を100人以上雇用している企業10,000社。

標本の抽出は、総務省「平成26年経済センサス基礎調査」の産業・常用雇用者規模別企業数の構成比を基に、民間信用調査機関が保有する企業データベースから層化無作為抽出を行った【第2-1表、第2-2表】。

2.3 調査方法

質問紙を用いた郵送による通信調査。

2.4 調査項目

調査項目は第2-3表の通りである。詳細は参考資料の調査票を参照のこと。

第2-3表 企業調査の調査項目

基本属性	<ul style="list-style-type: none"> 業種、創業年、本社所在地、出資形態、上場状況、企業グループ、純粋持株会社、経常利益、正社員・正規職員数、労働組合の有無
組織再編の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> 会社分割、事業譲渡、合併、今後の組織再編の実施予定
会社分割（分割会社）	<ul style="list-style-type: none"> 会社分割の目的と評価 会社分割の形態 承継会社・設立会社の属性 承継会社等の経常利益の動向 移籍対象の労働者の有無と協議・通知の実施、人数 移籍対象の労働者との協議事項 承継される事業に従事していた労働者で移籍対象にならなかった労働者の有無 移籍した労働者の賃金、移籍した労働者の退職金制度、移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継 労働協約の承継 移籍金又は転籍補償金等の一時金支払いの有無 退職した労働者の退職の種類 労働組合等との事前の協議・情報の事前に通知・提供の有無とその時期、労働組合等と協議した事項

第 2-3 表 企業調査の調査項目(続き)

会社分割（承継会社等）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社分割の形態 ・ 分割会社の属性 ・ 分割会社の存続 ・ 分割会社から移籍した労働者の有無 ・ 移籍した労働者の属性 ・ 移籍した労働者の移籍方法 ・ 移籍した労働者の労働条件（賃金、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等） ・ 退職した労働者の有無 ・ 労働協約等の扱い ・ 労働組合等と事前又は事後の協議の実施状況
事業譲渡（譲渡企業）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業譲渡の目的とその達成状況 ・ 譲受企業の属性 ・ 転籍又は出向した労働者の有無、転籍・出向に係る同意をとったか、その時期 ・ 転籍又は出向した労働者の賃金額の変化、退職金制度の変化、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の扱い ・ 移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い ・ 転籍・出向を拒否して企業に留まった労働者の扱い ・ 退職した労働者の有無、退職の種類 ・ 労働組合等との事前の協議、事前の情報の通知・提供とその時期 ・ 労働組合等との協議事項と合意の状況 ・ 譲受企業への労働協約の承継
事業譲渡（譲受企業）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 譲渡企業の属性 ・ 転籍・出向により採用した労働者の有無と人数 ・ 採用者の賃金額の変化、労働時間等の変化 ・ 採用者のうち受入後1年以内に退職した労働者の有無、退職の種類 ・ 譲渡企業の労働組合等との事前又は事後の協議の実施状況 ・ 譲渡企業の労働協約の承継
合併	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合併の目的と達成状況 ・ 被合併企業の属性 ・ 合併に関する労働組合等との協議の実施状況、情報の事前の通知・提供、その時期 ・ 合併先に移籍した労働者の有無と人数 ・ 移籍した労働者の賃金額の変化、退職金制度の変化、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の変化 ・ 合併後1年以内に退職した労働者の有無と人数、退職の種類
自由記述	

2.5 調査期間

2015年12月15日～2016年1月15日。

2.6 回収数

1,567票（有効回収率15.7%）。

3. 労働組合調査の概要

3.1 調査対象

厚生労働省「平成27年労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」の労働組合員数100人以上の単位組織組合及び単一組織組合の単位扱組合14,404組合から3,000組合を無作為抽出し、さらに対象外の組合を除いた2,985組合を調査対象とした。

用語の意味は以下の通り。

- 1 労働組合：労働組合とは、労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体及びその連合団体をいう。
- 2 単位組織組合、単一組織組合：(1)単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。
(2)単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
なお、このうち最下部の組織を「単位扱組合」、最上部の組織を「本部組合」という。
- 3 単位労働組合、単一労働組合：(1)単位労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の下部組織である「単位扱組合」をいう。(2)単一労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の最上部の組織である「本部組合」をいう。

（出所：厚生労働省ホームページ「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」の用語の定義を転載（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/13-23b.html#link01>））。

3.2 調査方法

質問紙を用いた郵送による通信調査。

3.3 調査項目

調査項目は第2-4表の通りである。詳細は参考資料の調査票を参照のこと。

第2-4表 労働組合調査の調査項目

基本属性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合員数とその変化 ・ 会社全体の正社員・正規職員数とその変化 ・ 労使協議機関の有無 ・ 経営計画等への組合の関わり方 ・ 業種、設立年、本社所在地、出資形態、グループ企業の有無、持株会社、過去3年間の経常利益
組織再編の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社分割、事業譲渡、合併の実施状況とその回数及び時期、組合活動や組織への影響
会社分割（分割会社の労働組合）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社分割の目的 ・ 会社分割の形態 ・ 承継会社の労働組合から承継会社又は設立会社に関する情報収集 ・ 承継会社等との関係 ・ 承継会社等の経常利益の変化 ・ 会社分割に関する会社との事前協議又は情報の事前通知・提供、協議等の時期 ・ 移籍の対象になった組合員の有無と協議や通知の実施状況、移籍となった組合員数、協議した事項、移籍方法 ・ 継承される事業に主として従事した組合員で移籍の対象にならなかった組合員の有無と意義の申出 ・ 継承される事業に従として従事した組合員で移籍の対象となった組合員の有無と意義の申出、異議を申し出た組合員のその後 ・ 移籍した組合員の賃金額の変化、移籍した組合員の退職金制度、移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の経理の承継 ・ 労働契約の承継 ・ 移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い ・ 退職した組合員の有無と人数、退職の種類
会社分割（承継会社等の労働組合）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社分割の形態 ・ 設立会社の労働組合の組織 ・ 分割会社との関係 ・ 分割会社の存続 ・ 分割会社から移籍した労働者の有無と人数 ・ 承継された事業と移籍してきた労働者の関係、移籍の方法 ・ 移籍してきた労働者の労働条件、移籍してきた労働者の年次有給休暇・その他の休暇・労働時間等の労働条件の変化 ・ 移籍後1年以内に退職した労働者の有無と人数、退職の種類、労働協約の取扱い ・ 分割会社の労働組等と事前/事後の協議の有無

第2-4表 労働組合調査の調査項目(続き)

事業譲渡（譲渡企業の労働組合）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業譲渡の目的、譲受企業との関係、事業譲渡に関する事前協議/事業譲渡に関する情報の事前通知・提供の有無、協議等の時期、協議事項と合意の状況 ・ 情報提供や労使協議プロセスについての評価 ・ 労働協約の承継 ・ 転籍/出向で採用された組合員の有無と人数、転籍/出向への同意の有無、同意の時期 ・ 転籍/出向した組合員の賃金額の変化、賃金額低下の割合 ・ 転籍/出向した組合員の退職金制度、退職金受取水準の変化 ・ 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利 ・ 転籍/出向した組合員の組合参加状況 ・ 移籍金/転籍補償金等の一時金の支払い ・ 譲受企業への転籍/出向を拒否した組合員の有無、転籍/出向を拒否した組合員のその後、転籍/出向を拒否した組合員の賃金の変化、退職した組合員の有無と人数、退職の種類 ・ 譲受企業の労働組合の有無、譲受企業の労働組合との関係、譲受企業の労働組合との事前/事後の打合せの実施、 ・ 事業譲渡の際の労働関係上の問題
事業譲渡（譲受企業の労働組合）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 譲渡企業との関係 ・ 譲渡企業から採用された労働者の有無と人数、譲渡企業から採用された労働者の賃金の変化、譲渡企業から採用された労働者の労働時間等の労働条件の変化 ・ 受入れ後1年以内に退職した者の有無 ・ 譲渡企業の労働組合の有無とその関係、譲渡企業の労働組合との事前/事後の打合せの実施状況 ・ 労働協約の承継 ・ 労働関係上問題となったこと
合併	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合併の目的 ・ 被合併企業との関係 ・ 合併に関する事前協議・情報提供の有無、事前協議の時期 ・ 移籍した組合員の有無と人数、移籍した組合員の賃金額の変化、賃金額低下の幅、移籍した組合員の退職金制度、退職金受取水準の変化、移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利、 ・ 合併後退職した組合員の有無と人数、退職の種類
自由記述	

3.4 調査期間

2016年1月5日～1月25日。

3.5 回収数

667票（対象外、組合の解散、宛先不明などで返送された数を除外した2,886件に対する有効回収率23.1%）。

3.6 集計表について

当機構の調査シリーズでは、アンケート調査の属性別集計表を巻末に掲載しているが、本調査では表の数が多いため、本書には掲載せず、次のウェブで提供するようにした（<http://jil.go.jp/institute/research/2017/163.html>）。

第Ⅱ部 企業調査編

第3章 回答企業の属性

1. はじめに

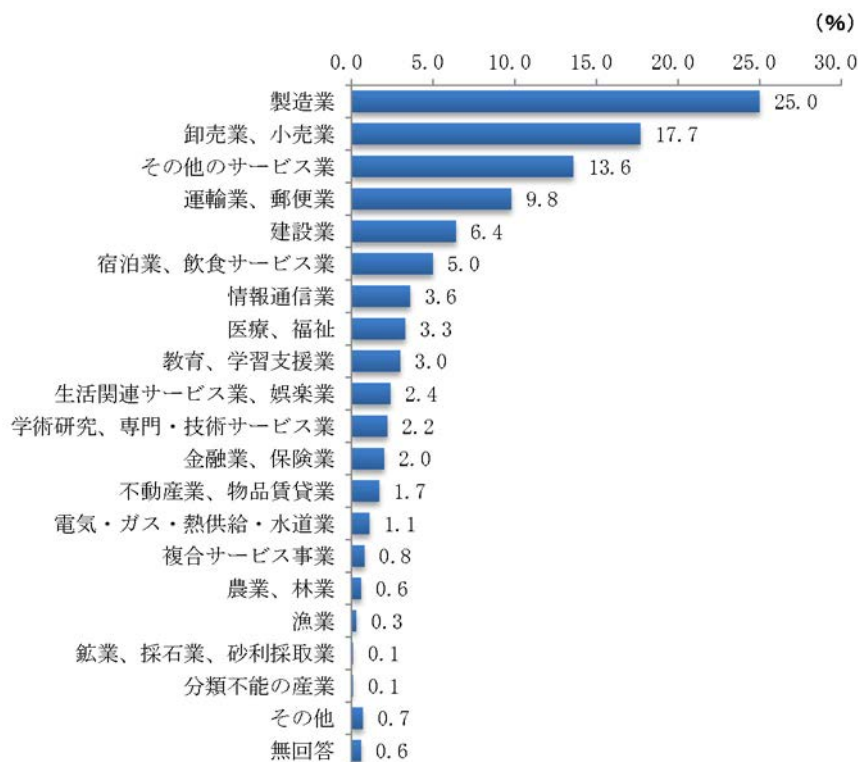
第3章では回答企業の属性に関する設問の集計結果を見る。以下では、業種、設立年、出資形態と上場の状況、企業グループ体制、過去3年の経常利益、正社員・正規職員数、労働組合の有無を取り上げる。

なお、第3章と第4章以降では本文、図表のデータの記述方法が異なる。第3章では通常の数値通り構成比(%)だけを記載したが、次章以降は観測数が少数なので、本文及びデータラベルに度数(企業数)と構成比(%)の両方を記載することにする。また、本調査の回答結果は、調査に回答した企業について言えることで一般化するには注意が必要である。

2. 業種

調査対象企業の業種を択一回答形式でたずねた。その結果、「製造業」が25.0%で最も多く、以下、「卸売業、小売業」(17.7%)、「その他サービス業」(13.6%)、「運輸業、郵便業」(9.8%)、「建設業」(6.4%)などであった【第3-1図】。

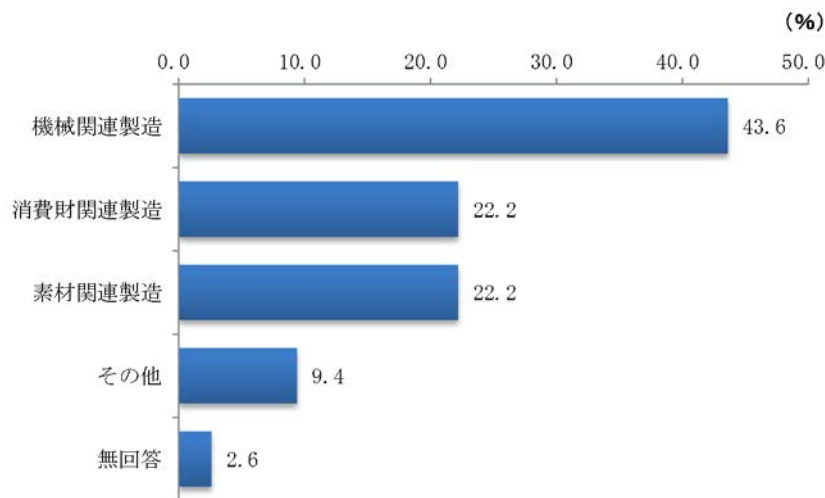
第3-1図 業種の分布(択一回答、単位:%、n=1,567)



製造業の内訳を択一回答形式でたずねた。その結果、「機械関連製造業」(43.6%)、「消費

財関連製造業」(22.2%)、「素材関連製造業」(22.2%) などであった【第3-2図】。

第3-2図 製造業の内訳(択一回答、単位：%、n=392)



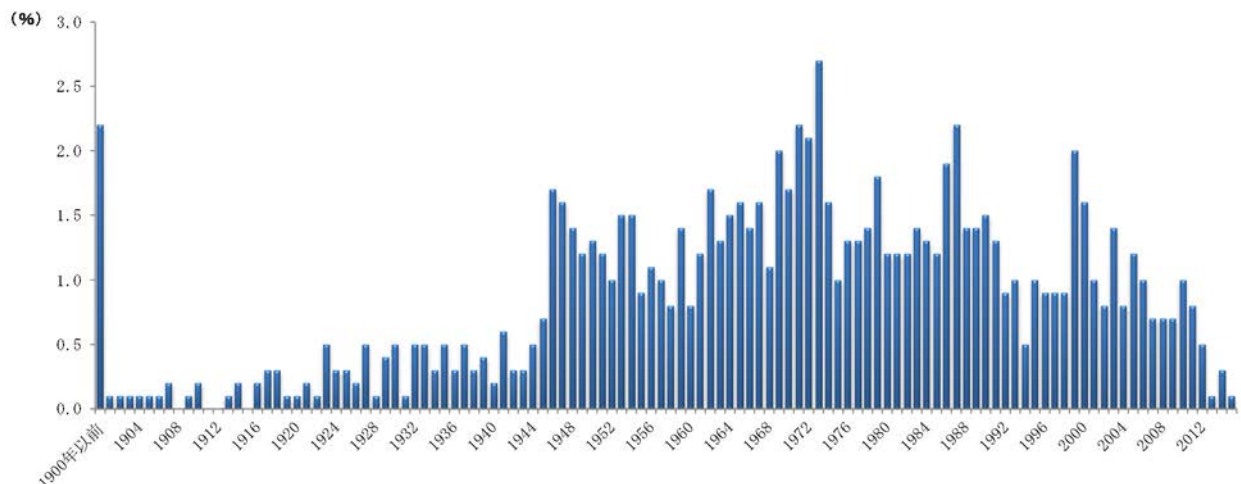
3. 設立年と本社所在地

回答企業の設立年を西暦で記入してもらった。その結果、設立年の平均は1969.3年(標準偏差30.9)であった【第3-1表】。また、設立年の分布は、「1973年」が2.6%で最も多く、「1971年」、「1987年」がそれぞれ2.2%、「1969年」、「1972年」がそれぞれ2.0%であった【第3-3図】。

第3-1表 設立年の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
設立年	1,532	1969.3	1972	30.9	1603	2015

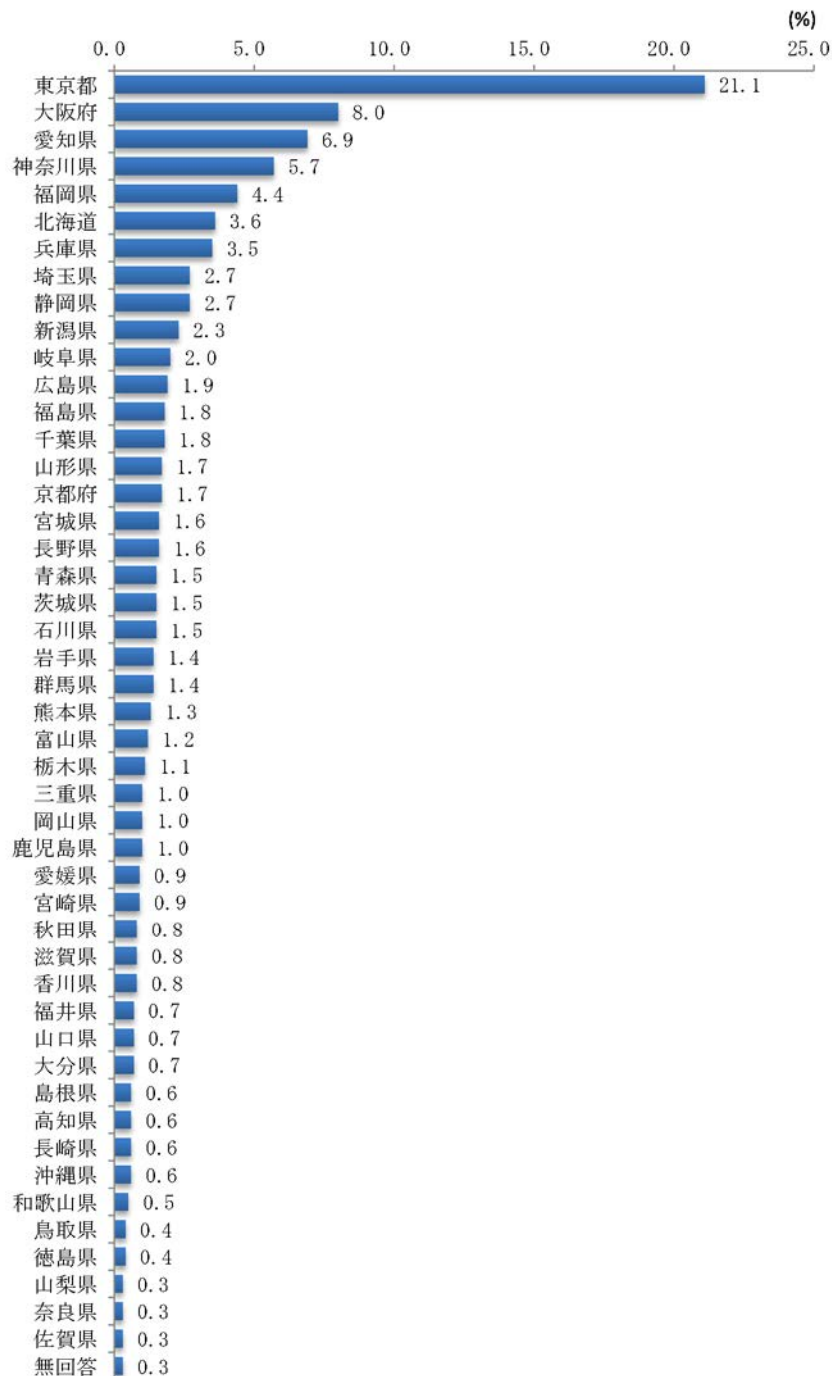
第3-3図 設立年の分布(択一回答、単位：%、n=392)



本社所在地について、都道府県名を記入してもらった。その結果、「東京都」が331社(21.1%)で最も多く、以下、「大阪府」(125社(8.0%))、「愛知県」(108社(6.9%))、「神奈川県」(89

社 (5.7%) などとなっている【第3-4図】。

第3-4図 本社所在地(単位: %、n=1,567)



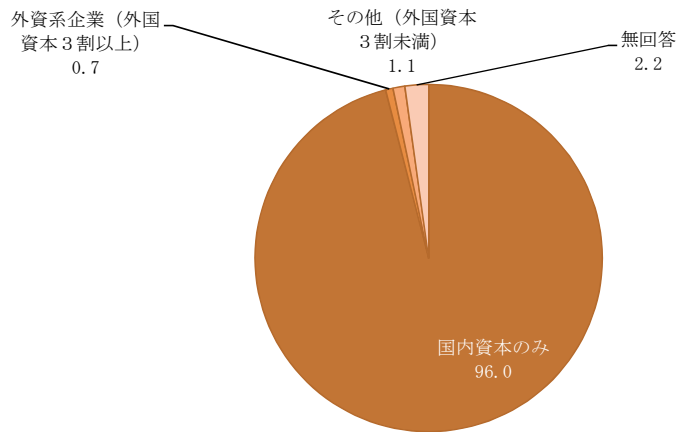
4. 出資形態と上場の状況

出資形態を択一回答形式でたずねた。その結果、出資形態は、「国内資本のみ」が96.0%で最も多く、「その他(外国資本3割未満)」(1.1%)、「外資系企業(外国資本3割以上)」(0.7%)などであった【第3-5図】。

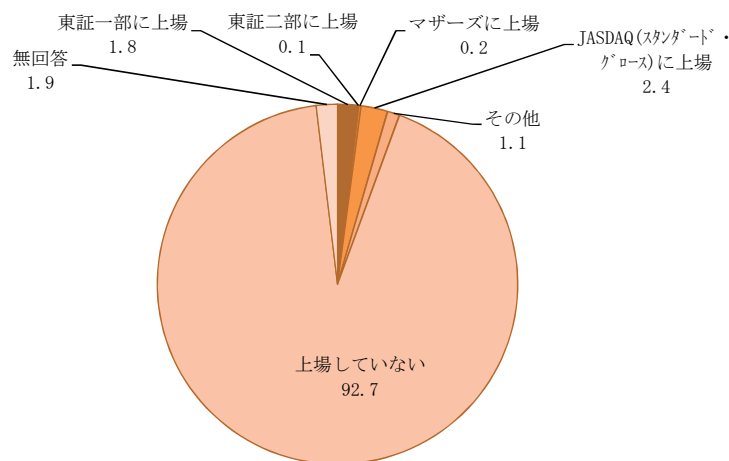
上場の状況を択一回答形式でたずねた。その結果、「上場していない」が92.7%で最も多

く、以下、「JASDAQ(スタンダード・グロース)に上場」(2.4%)、「東証一部に上場」(1.8%)
 などであった【第3-6図】。

第3-5図 出資形態(択一回答、単位:%、n=392)



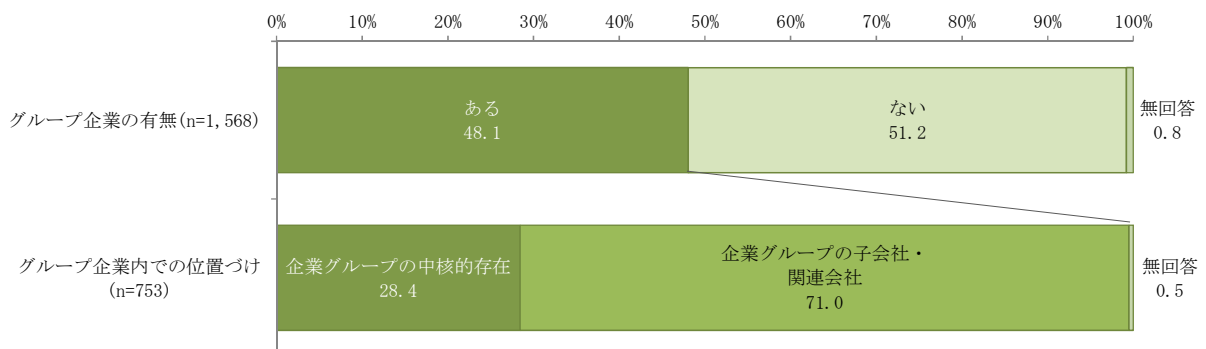
第3-6図 上場の状況(択一回答、単位:%、n=1,567)



5. 企業グループ体制

グループ企業(連結決算対象の別企業)の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「あり」が48.1%、「なし」が51.2%であった【第3-7図上】。

第3-7図 グループ企業の有無(上)とグループ企業内での位置づけ(下)



グループ企業が「ある」と回答した企業に対して、調査対象企業がグループ企業内でどのような位置づけか択一回答形式でたずねた。その結果、「企業グループの中核的存在」が28.4%、「企業グループの子会社・関連会社」が71.0%であった【第3-7図下】。

6. 過去3年の経常利益

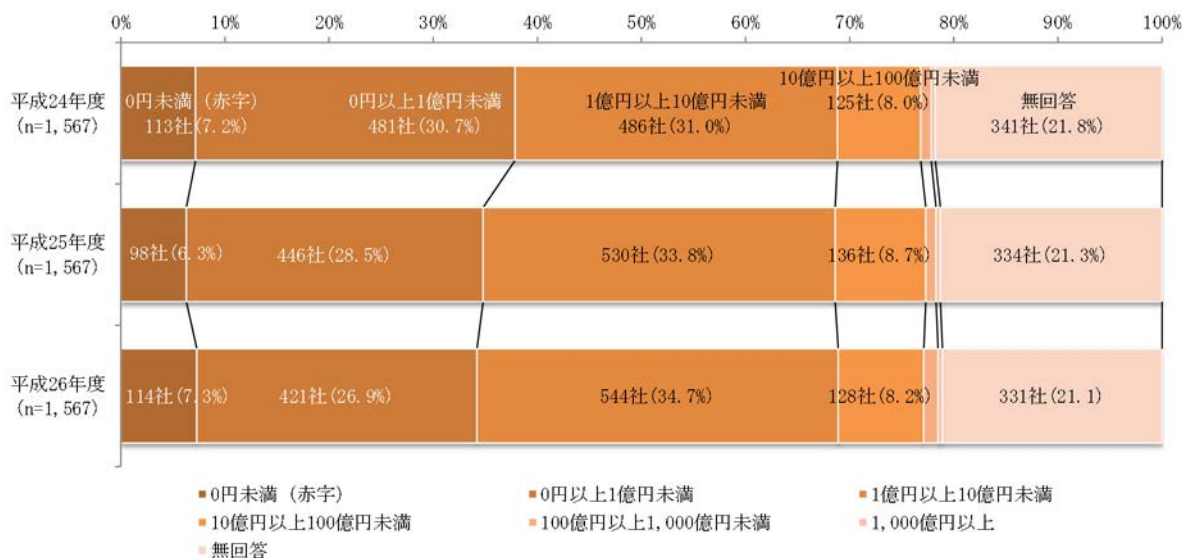
過去3年間の経常利益を数値記入してもらった。その結果、経常利益の平均値は、平成24年度が約39億2,000万円、平成25年度が41億5,800万円、平成26年度が54億4,700万円であった【第3-2表】。

第3-2表 過去3年間の経常利益の記述統計(単位:100万円)

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
平成24年度	1,226	3,919.9	105.0	55,877.7	-28,601.0	1,448,876.0
平成25年度	1,233	4,157.6	125.0	62,584.1	-170,217.0	1,682,994.0
平成26年度	1,236	5,446.9	130.0	87,821.5	-55,563.0	2,454,717.0

3年間の経常利益の分布をみると、「0円未満(赤字)」の比率は年度によって変動し、「0円以上1億円未満」は減少傾向、「1億円以上10億円未満」は増加傾向、その他はほぼ同じ比率である【第3-8図】。

第3-8図 経常利益の分布(数値記入、単位:%、n=1,567)

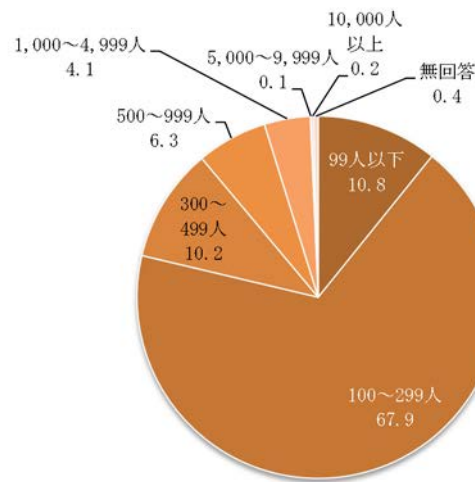


7. 正社員・正規職員数

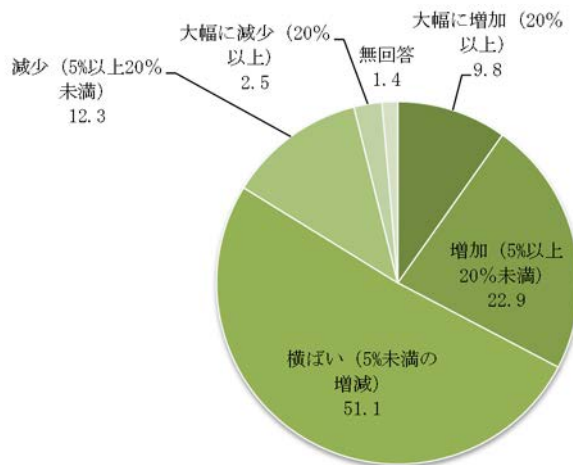
正社員・正規職員数を択一回答形式でたずねた。その結果、「100～299人」が67.9%で最も多く、以下、「99人以下」(10.8%)、「300～499人」(10.2%)などであった【第3-9図】。

また、正社員・正規職員数の変化を択一回答形式でたずねた。その結果、「横ばい」が51.1%で最も多く、「増加」(22.9%)、「減少」(12.3%)などであった【第3-10図】。

第 3-9 図 正社員・正規職員数(択一回答、単位:%、n=1,567)



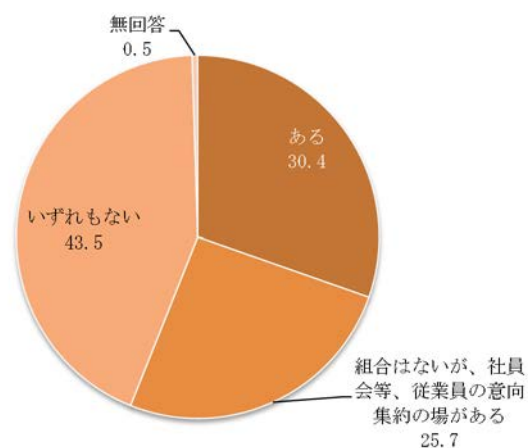
第 3-10 図 正社員・正規職員数の変化(択一回答、単位:%、n=1,567)



8. 労働組合の有無

回答企業に労働組合があるかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「ある」が 30.4%、「組合はないが、社員会等、従業員の意向集約の場がある」が 25.7%、「いずれもない」が 43.5%であった【第 3-11 図】。

第 3-11 図 労働組合の有無(単位:%、n=1,567)



9. 小活

第3章では、調査に回答した企業 1,567 社の属性に関する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 業種：「製造業」が 25%、「卸売業、小売業」が約 18%、「その他サービス業」が約 14% などであった。
- (2) 設立年と本社所在地：設立年の平均は 1969 年であった。また、本社所在地は、東京都、大阪府、愛知県、神奈川県などが多かった。
- (3) 出資形態と上場の状況：出資形態は、「国内資本のみ」が 96%、「未上場」の企業が約 93%であった。
- (4) 企業グループ体制：グループ企業（連結決算対象の別企業）がある企業が約 48%で、「企業グループの中核的存在」が約 28%、「企業グループの子会社・関連会社」が 71%であった。
- (5) 過去3年の経常利益：過去3年間の経常利益の平均は約 39 億円、約 42 億円、約 55 億円と増加傾向で推移している。
- (6) 正社員・正規職員数：「100～299 人」が約 68%、「99 人以下」が約 11%、「300～499 人」が約 10%であった。
- (7) 労働組合の有無：労働組合が「ある」という企業が約 30%、「組合はないが、社員会等、従業員の意向集約の場がある」という企業が約 26%であった。

第4章 会社分割（分割会社）

1. はじめに

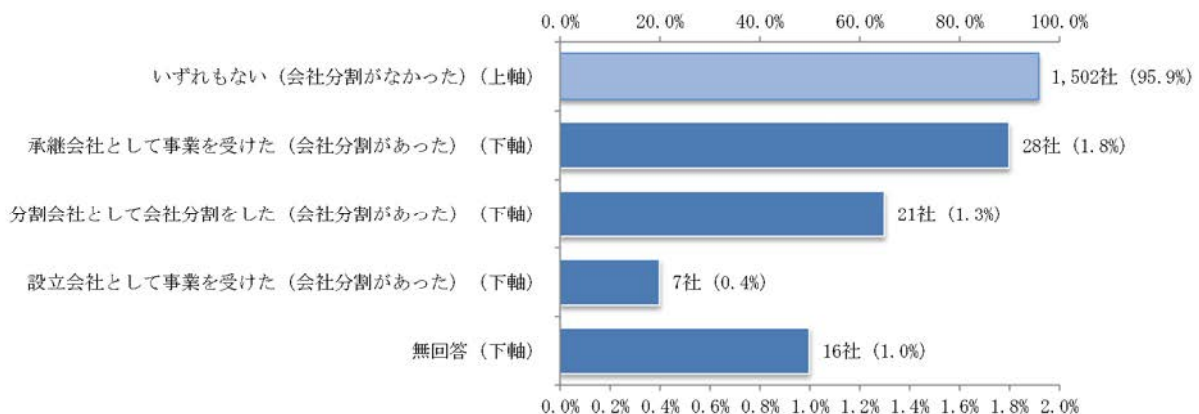
第4章では、分割会社として会社分割を経験した企業に対する設問の集計結果を見る。以下では、会社分割の実施状況、目的とその達成度、会社分割の形態、承継会社の状況、労働者の扱い、労働条件の変化、移籍金や転籍補償金等の支払い、退職した労働者の有無とその扱い、労働組合等との協議等を取り上げる。

なお、既述したように、第4章以降では、本文および図表では度数（企業数）と構成比（%）をあわせて記述した。また、四捨五入のため、合計の数値と個々の回答の数値とが合わない場合がある。

2. 会社分割の実施状況

調査に回答した 1,567 社のうち、どれだけの企業がこの3年間に会社分割を経験したか複数回答形式でたずねた。その結果、会社分割を経験した企業は延べ 56 社（3.6%）であった。会社分割を経験した企業のうち、「承継会社として事業を受けた」が 28 社（1.8%）、「分割会社として会社分割をした」が 21 社（1.3%）、「設立会社として事業を受けた」が 7 社（0.4%）であった【第4-1図】。

第4-1図 過去3年間の会社分割の実績（複数回答、単位：%、n=1,567）



注：データラベルの数値は、度数（構成比）である。四捨五入のため合計の数値と異なることがある。

3. 会社分割の回数と実施年月

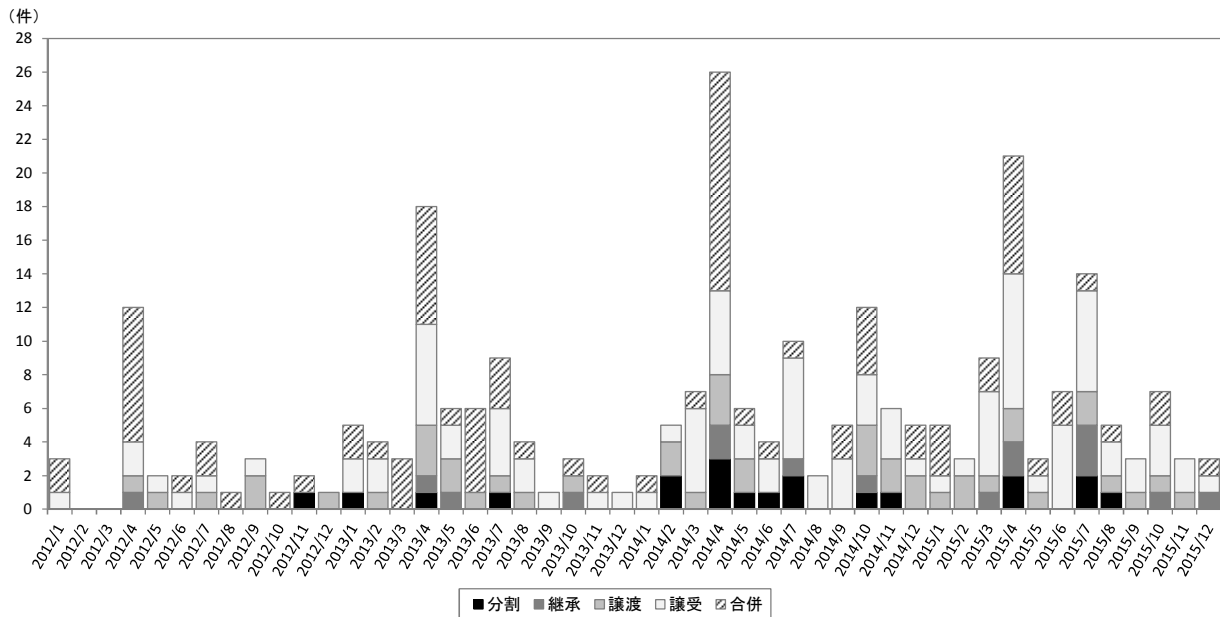
会社分割の回数を記入してもらった。その結果、会社分割（分割会社）の平均回数は 1.1 回（標準偏差 0.3）、会社分割（承継会社）の平均回数は 1.0 回（標準偏差 0.0）であった【第4-1表】。

第 4-1 表 会社分割の回数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
会社分割（分割会社）	19	1.1	1.0	0.3	1	2
会社分割（承継会社）	16	1.0	1.0	0.0	1	1

また、会社分割の実施年月を記入してもらった。その結果、「分割会社として会社分割をした件数」が 2014 年 4 月（3 件）、「承継会社として事業を受けた件数」が 2015 年 7 月（3 件）でそれぞれ多かった【第 4-2 図】。

第 4-2 図 組織再編の実施件数の推移(単位:件)



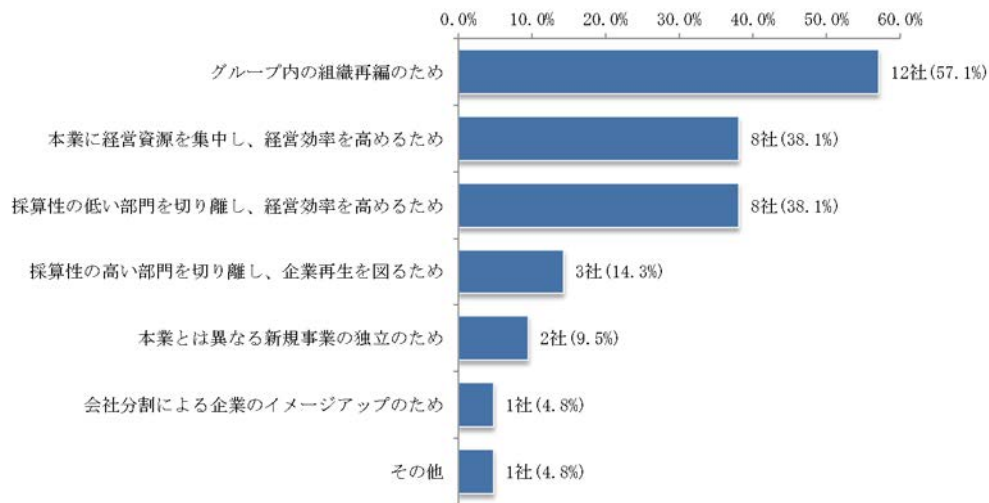
注：必要な数値（組織再編の年と月）を記入したケースだけを集計。

4. 会社分割（分割会社）の状況

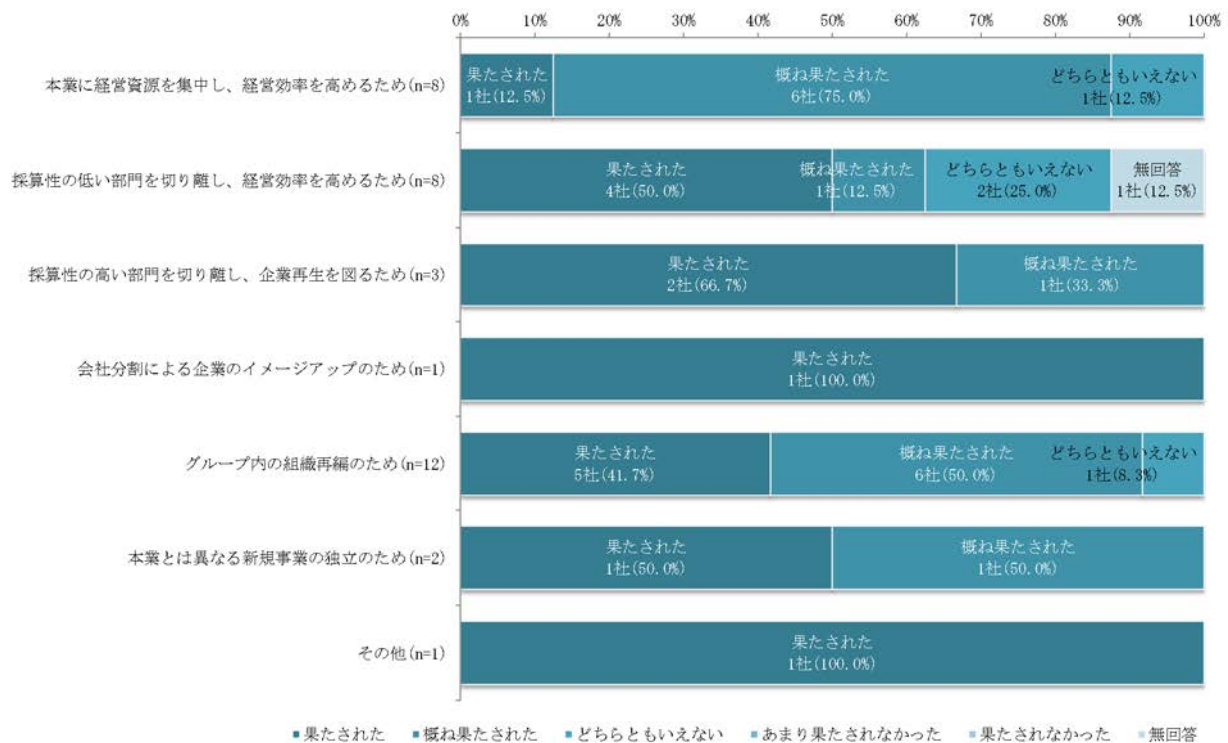
4.1 会社分割の目的とその達成度

会社分割の目的を複数回答形式でたずねた。その結果、「グループ内の組織再編のため」が 12 社（57.1%）で最も多く、以下、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が 8 社（38.1%）、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」が 8 社（38.1%）などであった【第 4-3 図】。

第 4-3 図 会社分割の目的(複数回答、単位:%、n=35)



第 4-4 図 会社分割の目的の達成度(択一回答、単位:%)



会社分割の目的それぞれについての達成度を「果たされた」から「果たされなかった」の5段階から択一回答形式でたずねた【第 4-4 図】。回答傾向をわかりやすくするために、「果たされた」の回答比率と「概ね果たされた」の回答比率の合計を肯定的な回答比率として見ると、「採算性の高い部門を切り離し、企業再生を図るため」3社 (100.0%)、「会社分割による企業のイメージアップのため」1社 (100.0%)、「本業とは異なる新規事業の独立のため」2社 (100.0%)、「その他」1社 (100.0%) をはじめ、全体的に肯定的な回答比率が高い。

これに対して、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」は肯定的な回答

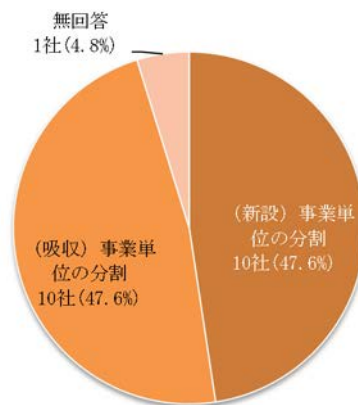
の比率が8社（62.5%）と他の項目より低かった。

なお、「あまり果たされなかった」と「果たされなかった」と回答した企業は無かった。

4.2 会社分割の形態

会社分割の形態を択一回答形式でたずねた。その結果、「新設分割の事業単位の分割」が10社（47.6%）、「吸収分割の事業単位の分割」が10社（47.6%）と同数であった【第4-5図】。

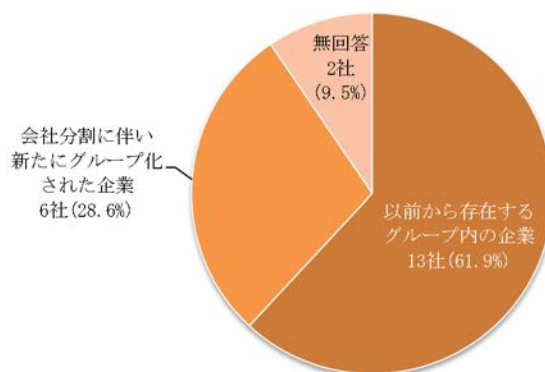
第4-5図 会社分割の形態(択一回答、単位:%、n=21)



4.3 承継会社等について

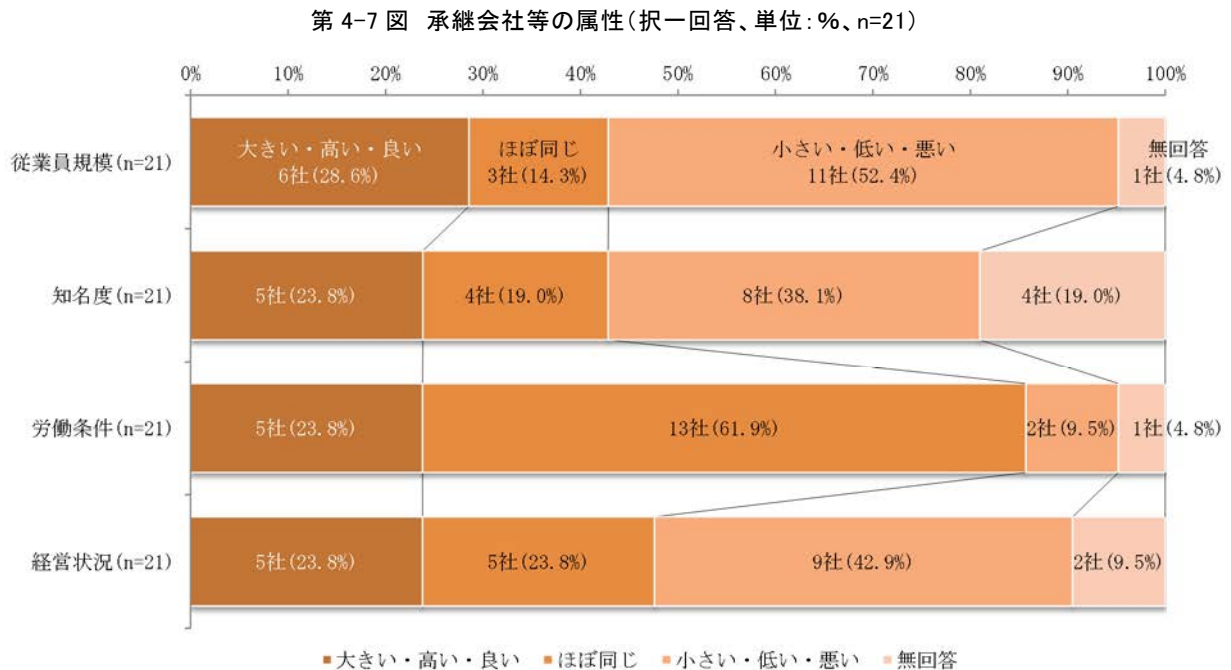
承継会社又は設立会社（以下、承継会社等）がどのような企業か択一回答形式でたずねた。その結果、承継会社等は「以前から存在するグループ内（連結決算対象）の企業」が13社（61.9%）、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が6社（28.6%）であった【第4-6図】。

第4-6図 承継会社等との関係(択一回答、単位:%、n=21)



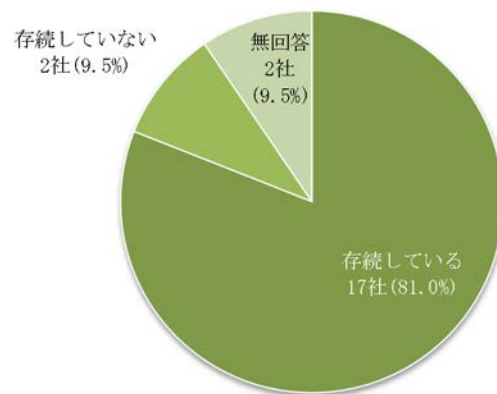
回答企業から見て承継会社等がどのような企業か、従業員規模、知名度、労働条件、経営状況について「大きい・高い・良い」から「小さい・低い・悪い」までの3段階から択一回答してもらった【第4-7図】。その結果、従業員規模は「小さい」が11社（52.4%）、知名度は「低い」が8社（38.1%）、労働条件は「ほぼ同じ」が13社（61.9%）、経営状況は「悪い」

が9社（42.9％）で、それぞれ最も多かった。



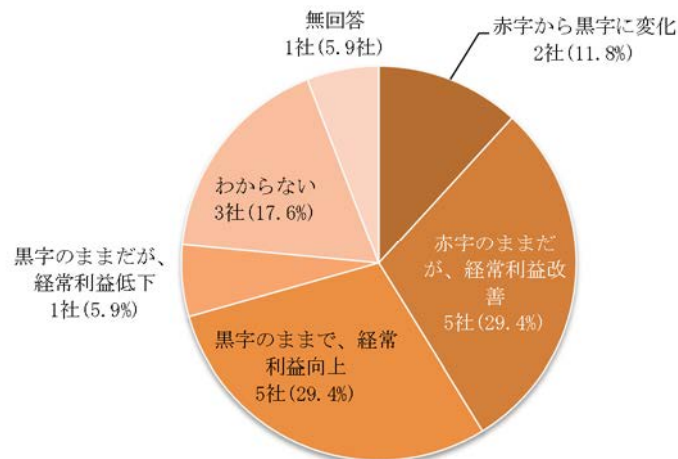
承継会社等が現在も存続しているか択一回答形式でたずねた。その結果、「存続している」が17社（81.0％）に対して「存続していない」が2社（9.5％）であった【第4-8図】。

第4-8図 承継会社等の存続（択一回答、単位：％、n=21）



存続している承継会社等17社では、分割直後の決算と直近の決算とで経常利益がどのように変化したの択一回答でたずねた。その結果、「赤字のままだが、経常利益改善」が5社（29.4％）、「黒字のまま、経常利益向上」が5社（29.4％）などであった【第4-9図】。

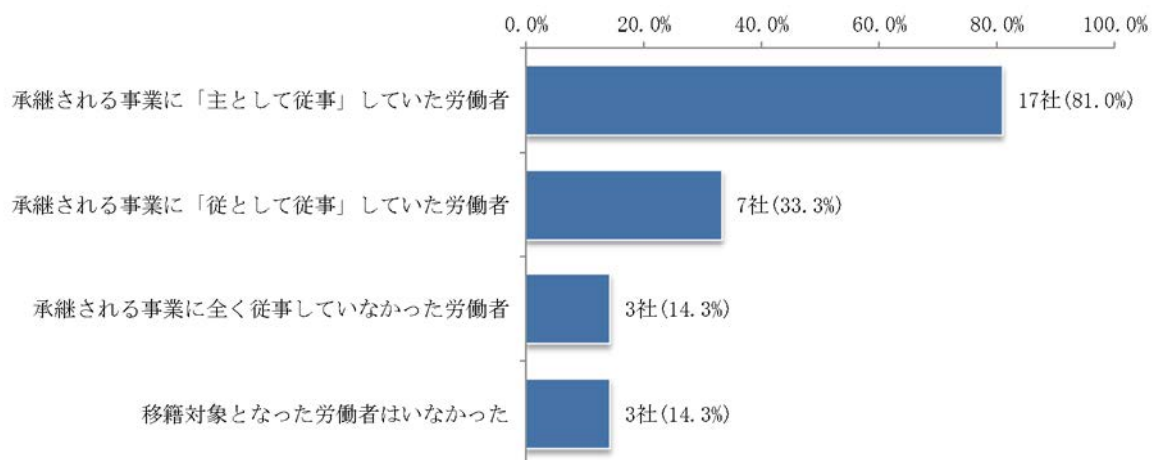
第 4-9 図 承継会社等の経常利益の変化(択一回答、単位: %、n=17)



4.4 会社分割に伴う労働者の移籍について

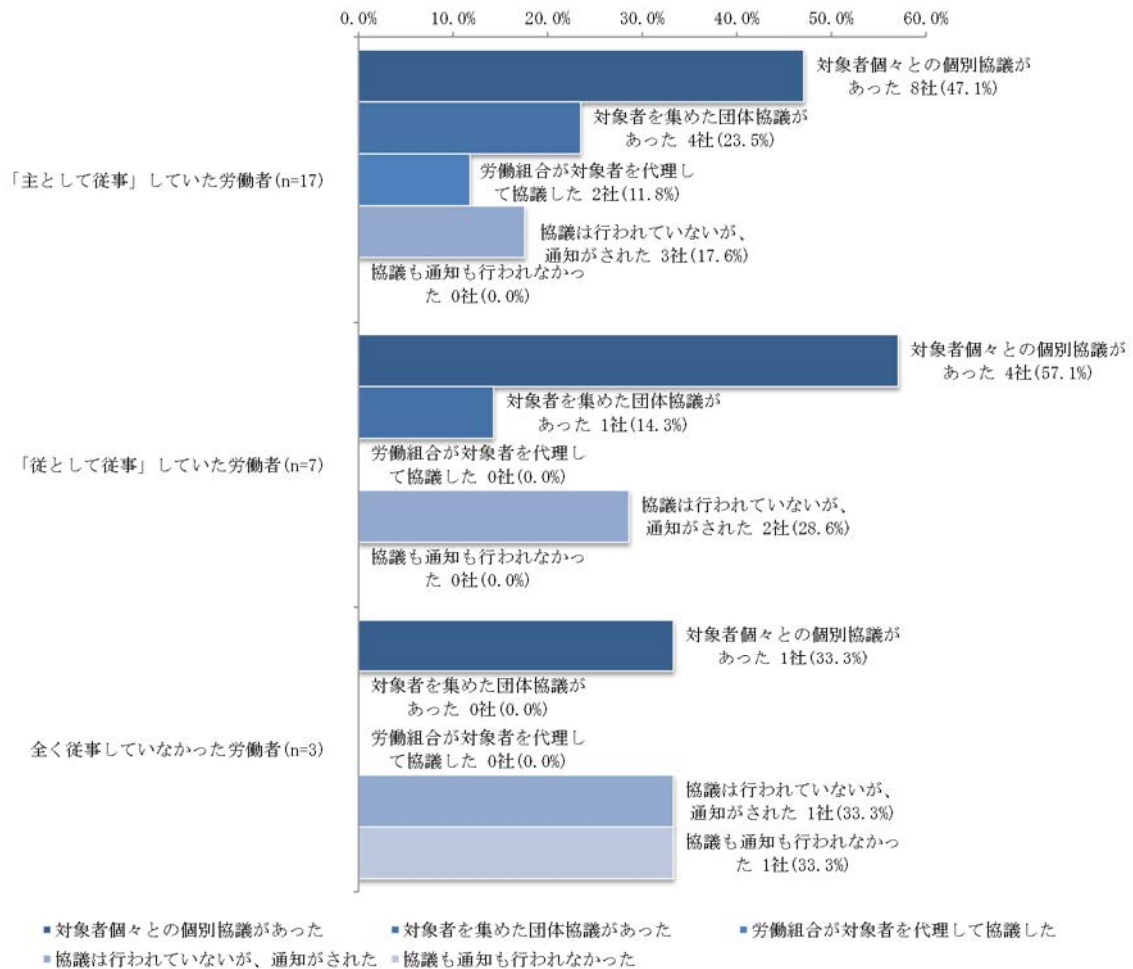
会社分割に伴い、どのような労働者が移籍の対象になったのか複数回答形式でたずねた。その結果、「承継される事業に「主として従事」していた労働者」が 17 社 (81.0%)、「承継される事業に「従として従事」していた労働者」が 7 社 (33.3%) などであった【第 4-10 図】。

第 4-10 図 会社分割に伴い移籍の対象になった労働者(複数回答、単位: %、n=21)



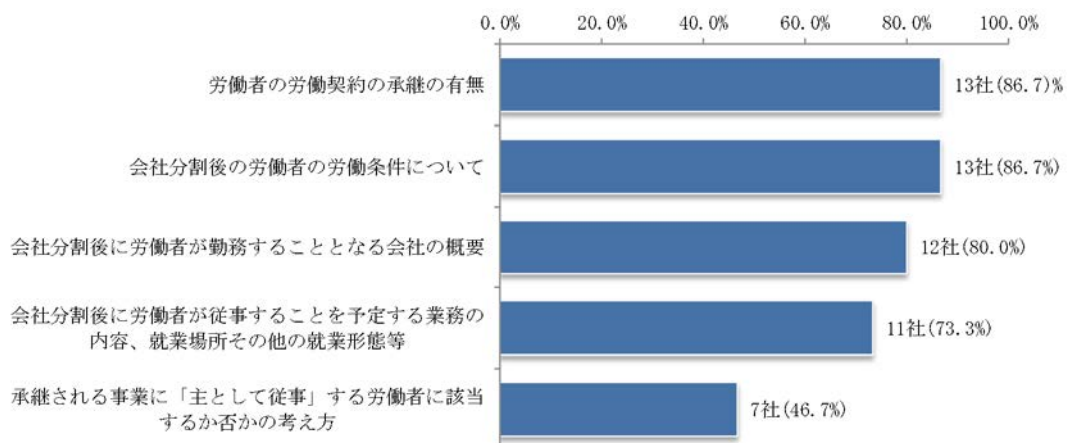
また、移籍の対象になった労働者と協議や通知を行ったか複数回答形式でたずねた。その結果、移籍の対象となった労働者が「主として従事」していた労働者の場合、「従として従事」していた労働者の場合ともに「対象者個々との個別協議をした」の比率が高かった。移籍の対象となった労働者が全く従事していなかった労働者の場合、「対象者個々との個別協議をした」、「協議はしていないが、通知をした」、「協議も通知もしなかった」が同数あった【第 4-11 図】。

第 4-11 図 会社分割に伴い移籍対象となった労働者との協議や通知(複数回答、単位:%)



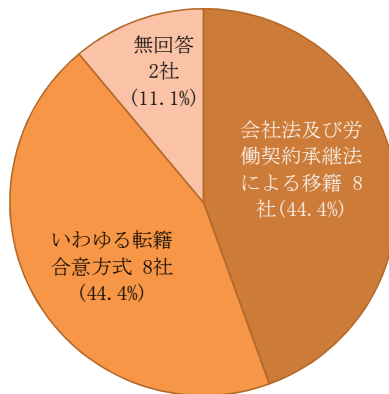
さらに、「労働者と協議した」と回答した場合、協議した内容を複数回答形式でたずねた。その結果、「労働者の労働契約の承継の有無」と「会社分割後の労働者の労働条件について」がともに 13 社 (86.7%)、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」が 12 社 (80.0%) などであった【第 4-12 図】。

第 4-12 図 労働者と協議した事項(複数回答、単位:%、n=15)



移籍した労働者の移籍方法を択一回答形式でたずねた。その結果、「労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた(会社法及び労働契約承継法による移籍)」と「いわゆる転籍合意方式(会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることによる転籍又は出向)」がともに8社(44.4%)と同数であった【第4-13図】。

第4-13図 会社分割に伴い移籍した労働者の移籍方法(択一回答、単位: %、n=18)



承継される事業に「主として従事」していたにもかかわらず、移籍の対象にならなかった労働者がいたという企業は4社(22.2%)であった(n=18)。このうち異議の申出があったのは1社(25.0%)であった(n=4)。

また、承継される事業に「従として従事」していた、又は全く従事していなかったにもかかわらず、移籍の対象となった労働者がいたという企業は5社(27.8%)であった(n=18)。このうち異議の申出があったのは0社であった(n=5)。

4.5 会社分割に伴う労働者の労働条件の変化

会社分割に伴い移籍した労働者の労働条件がどのように変化したのか。ここでは、賃金額、退職金制度、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利、労働協約の承継、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払いを取り上げた。

(1) 賃金額

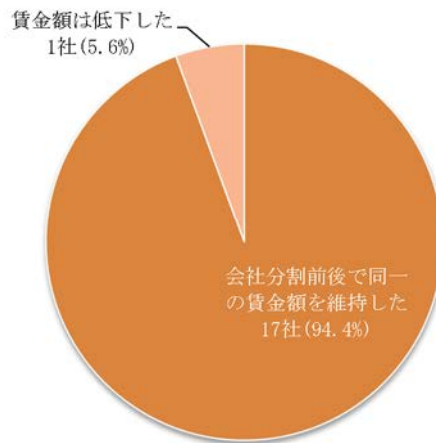
会社分割に伴い移籍した労働者の賃金額がどのようになったのか、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」など5項目から択一回答形式でたずねた。その結果、18社のうち17社(94.4%)が「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」と回答し、「賃金額は低下した」が1社(5.6%)で、その他の回答はなかった(n=18)【第4-14図】。

(2) 退職金制度

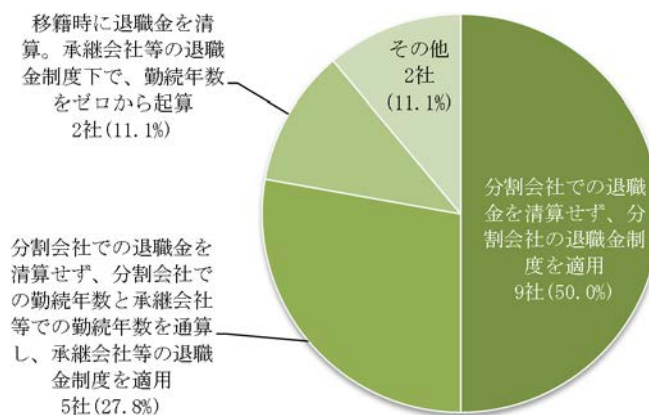
会社分割に伴い移籍した労働者の退職金制度がどのようになったのか、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」など5項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が9社(50.0%)、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算

し、承継会社等の退職金制度を適用」が5社（27.8%）、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が2社（11.1%）などであった【第4-15図】。

第4-14図 会社分割に伴い移籍した労働者の賃金額の変化(択一回答、単位:%、n=18)



第4-15図 会社分割に伴い移籍した労働者の退職金制度(択一回答、単位:%、n=18)



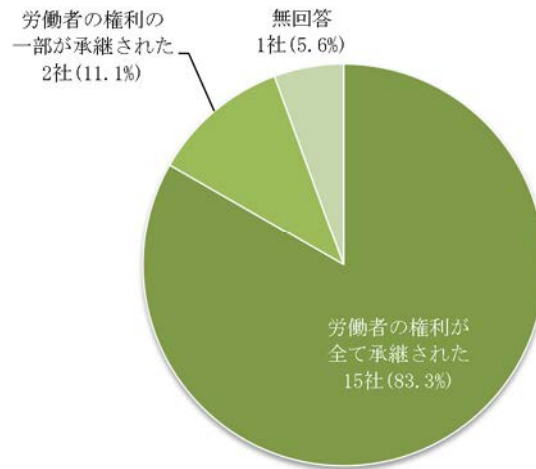
(3) 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利

会社分割に伴い移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継がどうなったのかについて、「労働者の権利が全て承継された」など3項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「労働者の権利が全て承継された」が15社（83.3%）、「労働者の権利の一部が承継された」が2社（11.1%）などであった（n=18）【第4-16図】。

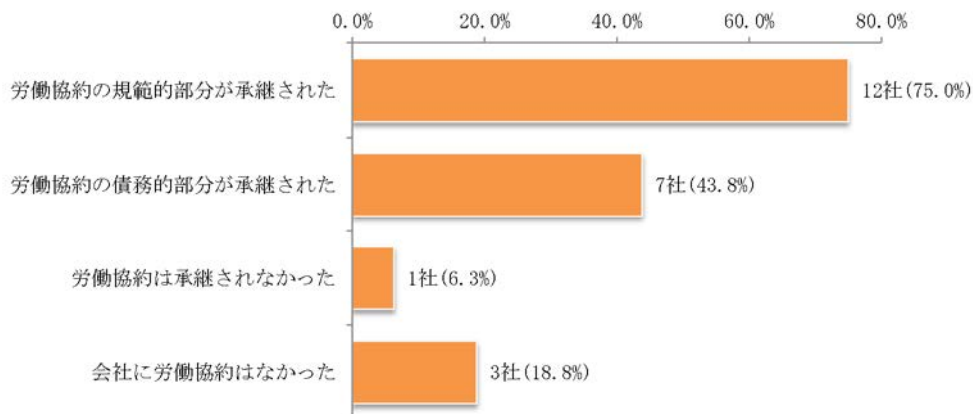
(4) 労働協約の承継

労働協約の承継について、「労働協約の規範的部分が承継された」など4項目から複数回答形式でたずねた。その結果、「労働協約の規範的部分が承継された」が12社（75.0%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が7社（43.8%）、「労働協約は承継されなかった」が1社（6.3%）などであった(n=16)【第4-17図】。

第 4-16 図 会社分割に伴い移籍した労働者の年次有休暇等の権利の承継 (択一回答、単位：%、n=18)



第 4-17 図 労働契約の承継 (複数回答、単位：%、n=16)



(5) 移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い

移籍した労働者に対して、移籍金又は転籍補償金等の一時金は支払われたかどうかたずねた。その結果、該当する 18 社全てが「支払われなかった」と回答していた。

補論：移籍した労働者の移籍方法と労働者の労働条件の変化の関係

労働者の移籍の方法と労働者の労働条件の変化の関係を検討する。

- (1) 賃金額：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、8 社すべてが「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が 7 社 (87.5%)、「賃金額は低下した」が 1 社 (12.5%) であった。
- (2) 退職金：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が 4 社 (50.0%)、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算、承継会社等の退職金制度を適用」が 4 社 (50.0%) であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「分割会社での退職

金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が3社（37.5%）、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算、承継会社等の退職金制度を適用」が1社（12.5%）、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が2社（25.0%）、「その他」が2社（25.0%）であった。

(3) 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「労働者の権利が全て承継された」の場合、8社すべてが「労働者の権利が全て承継された」であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「労働者の権利が全て承継された」が5社（62.5%）、「労働者の権利の一部が承継された」が2社（25.0%）であった。

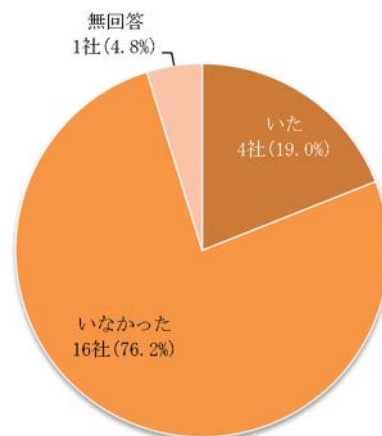
(4) 労働協約の承継：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が5社（71.4%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が3社（42.9%）、「会社に労働協約はなかった」が2社（28.6%）であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が5社（71.4%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が4社（57.1%）、「労働協約は承継されなかった」が1社（14.3%）。「会社に労働協約はなかった」が1社（14.3%）であった。

4.6 退職した労働者について

会社分割に伴って退職した労働者がいたかどうかたずねた。その結果、「退職した労働者がいた」というところは4社（19.0%）であった【第4-18図】。

「退職した労働者がいた」と回答した場合、退職した労働者数を記入してもらった。その結果、退職者数の平均は5.0人（標準偏差3.9）であった【第4-2表】。

第4-18図 会社分割に伴い退職した労働者の有無（択一回答、単位：%、n=21）

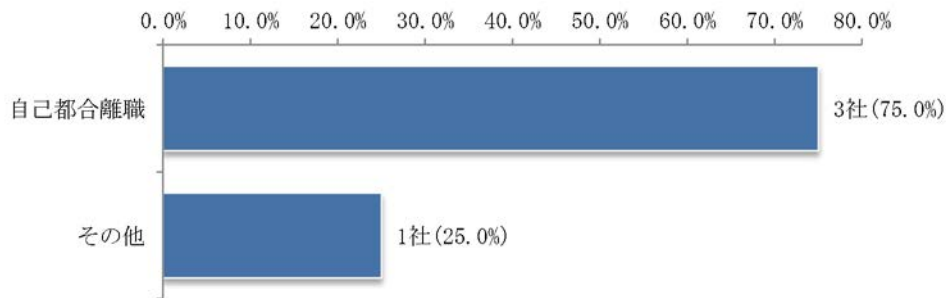


第4-2表 会社分割に伴い退職した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
退職者数	4	5.0	4.5	3.9	1	10

また、「退職した労働者がいた」という場合、どのような種類の退職であったのか、「解雇」などから複数回答形式でたずねた。その結果、「自己都合退職」が3社（75.0%）、「その他」が1社（25.0%）であった【第4-19図】。

第4-19図 会社分割に伴い退職した労働者の退職の種類（択一回答、単位：%、n=4）



4.7 労働組合等との協議等

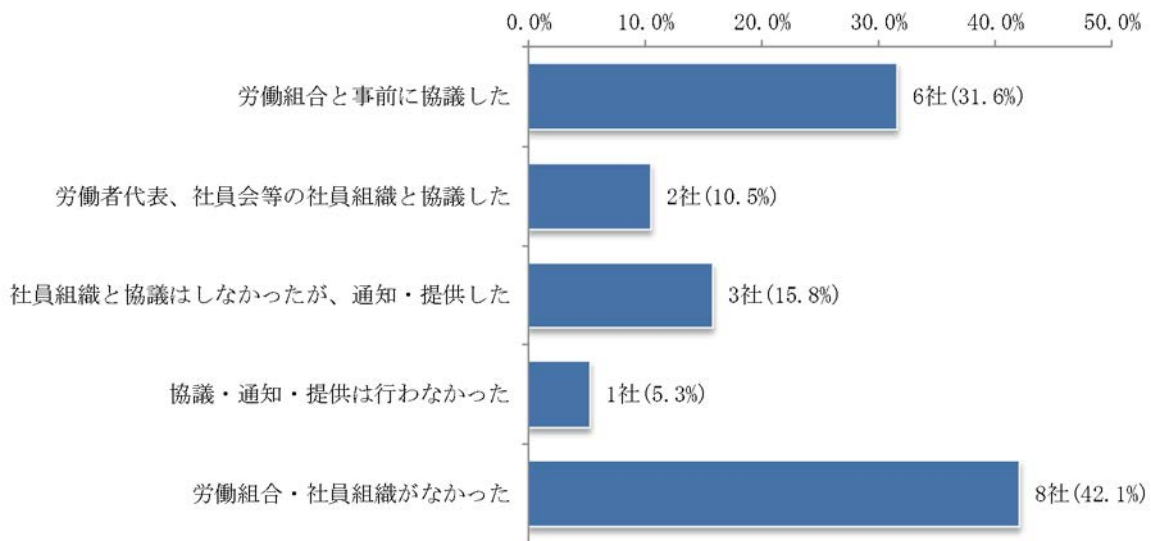
会社分割に関して労働組合等と事前に協議したか、又は会社分割に関する情報を事前に通知・提供したか、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働組合と事前に協議した」が6社（31.6%）、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が3社（15.8%）、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」が2社（10.5%）などであったが、「労働組合・社員組織がなかった」が8社（42.1%）あった【第4-20図】。

「労働組合等と協議等した」と回答した11社に対して、協議等の時期が労働契約承継法第二条第三項に規定する通知期限日のどのくらい前であったか択一回答形式でたずねた。その結果、「約1か月前」が4社（36.4%）で最も多く、以下、「2か月より前」が3社（27.3%）、「約2か月前」が2社（18.2%）等であった【第4-21図】。

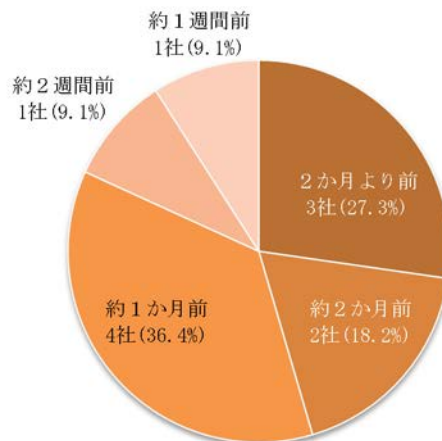
「労働契約承継法第二条第三項に規定する通知期限日」：労働契約承継法第二条第一項及び第四条第三項第一号の「通知期限日」とは、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める日をいう。

- 一 株式会社が分割をする場合であって当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要するとき 当該株主総会（第四条第三項第一号において「承認株主総会」という。）の日の二週間前の日の前日
- 二 株式会社が分割をする場合であって当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要しないとき又は合同会社が分割をする場合 吸収分割契約が締結された日又は新設分割計画が作成された日から起算して、二週間を経過する日

第4-20図 労働組合等との事前協議、又は会社分割に関する情報に事前の通知・提供
(複数回答、単位：%、n=16)

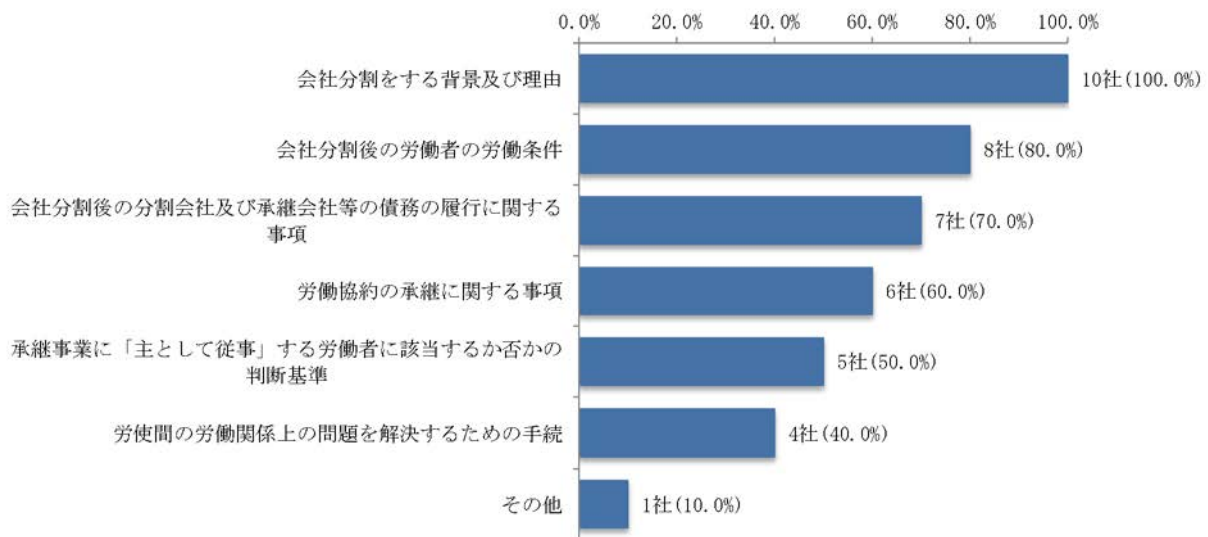


第4-21図 協議等の時期(択一回答、単位：%、n=11)



さらに、労働組合等と事前「協議等があった」と回答した企業に、労働組合との協議等した事項を「会社分割をする背景及び理由」など7項目から複数回答形式で選択してもらった。その結果、「会社分割をする背景及び理由」が10社(100.0%)で最も多く、以下、「会社分割後の労働者の労働条件」が8社(80.0%)、「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」が7社(70.0%)、「労働協約の承継に関する事項」が6社(60.0%)などであった【第4-22図】。

第 4-22 図 労働組合との協議等した事項(複数回答、単位: %、n=10)



5. 小活

第 4 章では、分割会社として会社分割を経験した企業に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 調査に回答した 1,567 社のうち、この 3 年間に会社分割を経験した企業（複数回答）は延べ 56 社であった。会社分割を経験した企業のうち、「承継会社として事業を受けた」が 28 社（1.8%）、「分割会社として会社分割をした」が 21 社（1.3%）、「設立会社として事業を受けた」が 7 社（0.4%）であった。
- (2) 会社分割の回数は、会社分割（分割会社）、会社分割（承継会社）ともに約 1 回である。
- (3) 会社分割の目的は、「グループ内の組織再編のため」（約 57%）、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」（約 38%）、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」（約 38%）などが多い。会社分割の目的の達成度が高いものは、「採算性の高い部門を切り離し、企業再生を図るため」、「会社分割による企業のイメージアップのため」、「本業とは異なる新規事業の独立のため」、「その他」である。
- (4) 会社分割の形態は、「新設分割の事業単位の分割」（約 48%）と「吸収分割の事業単位の分割」（約 48%）が同数であった。
- (5) 承継会社又は設立会社（以下、承継会社等）は「以前から存在するグループ内（連結決算対象）の企業」が約 62%、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が約 29%であった。また、承継会社等は、従業員規模は小さく、知名度は低く、労働条件はほぼ同じで、経営状況は悪いところがそれぞれ多い。さらに、承継会社等は現在も存続しているという回答が 81%であった。
- (6) 会社分割に伴い、労働者が移籍の対象になった労働者は、「承継される事業に「主とし

て従事」していた労働者」が81%であった。

(7) 移籍の対象となった労働者が「主として従事」していた労働者の場合も「従として従事」していた労働者の場合も「対象者個々との個別協議をした」の比率が高かった（それぞれ約47%、約57%）。協議した内容は、「労働者の労働契約の承継の有無」（約87%）、「会社分割後の労働者の労働条件について」（約87%）、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」（80%）が多い。

(8) 移籍した労働者の移籍方法は、「会社法及び労働契約承継法による移籍」（約44%）と「いわゆる転籍合意方式」（約44%）が同数であった。

(9) 会社分割に伴い移籍した労働者の労働条件の変化を見ると、

①賃金額については「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」（約94%）が多い。

②退職金については「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」（50%）、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」（約28%）が多い。

③会社分割に伴い移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については「労働者の権利が全て承継された」（約83%）が多い。

④労働協約の承継については、「労働協約の規範的部分が承継された」（75%）、「労働協約の債務的部分が承継された」（約44%）が多い。

(10) 会社分割に伴って退職した労働者がいたところは19%で、「自己都合退職」が75%であった。

(11) 会社分割に関して労働組合等と事前に協議したか、又は会社分割に関する情報を事前に通知・提供したかについては、「労働組合と事前に協議した」が約32%、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が約16%、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」が約10%などであったが、「労働組合・社員組織がなかった」が約42%であった。労働組合等と協議等したの時期は、労働契約承継法第2条第3項に規定する通知期限日の「約1か月前」が約36%、「2か月より前」が約27%、「約2か月前」が約18%等であった。

労働組合との協議等した事項は、「会社分割をする背景及び理由」（100%）、「会社分割後の労働者の労働条件」（80%）、「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」（70%）、「労働協約の承継に関する事項」（60%）などが多かった。

第5章 会社分割（承継会社等）

1. はじめに

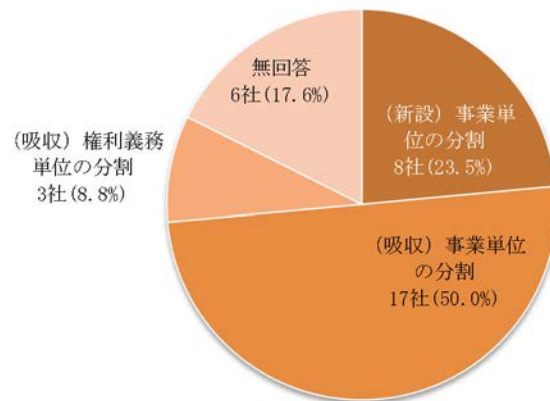
第5章では、承継会社又は設立会社（以下、承継会社等）として会社分割を経験した企業に対する設問の集計結果を見る。以下では、会社分割の形態と分割会社に関すること、会社分割に伴う労働者の移籍、移籍してきた労働者の労働条件の変化、退職した労働者に関することを取り上げる。

2. 会社分割（承継会社等）の状況

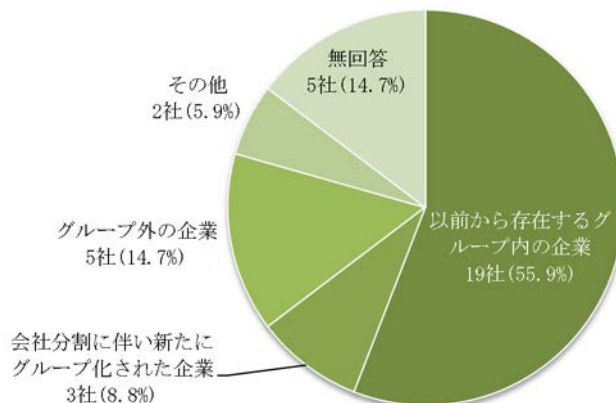
2.1 会社分割の形態

会社分割の形態を「(新設分割)事業単位の分割」など4項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「(吸収分割)事業単位の分割」が17社(50.0%)で最も多く、以下、「(新設分割)事業単位の分割」が8社(23.5%)、「(吸収分割)権利義務単位の分割」が3社(8.8%)であった【第5-1図】。

第5-1図 会社分割の形態(択一回答、単位:%、n=34)

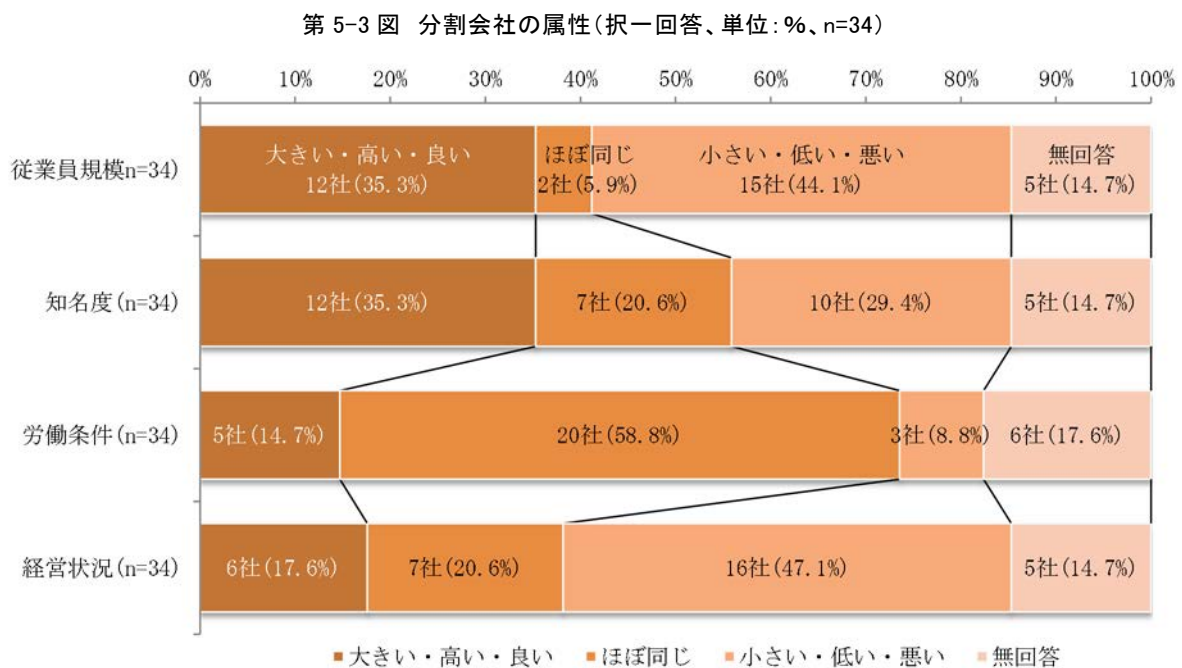


第5-2図 分割会社との関係(択一回答、単位:%、n=34)



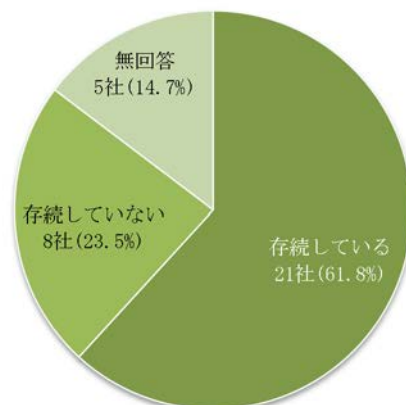
また、分割会社がグループ内の企業かどうか、「以前から存在するグループ内の企業」など4項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「以前から存在するグループ内の企業」が19社(55.9%)、「グループ外の企業」が5社(14.7%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が3社(8.8%)などであった【第5-2図】。

分割会社が回答企業と比較してどのような企業か、従業員規模、知名度、労働条件、経営状況について「大きい・高い・良い」から「小さい・低い・悪い」の3段階から択一回答形式でたずねた。その結果、従業員規模は「小さい」が15社(44.1%)、知名度は「高い」が12社(35.3%)、労働条件は「ほぼ同じ」が20社(58.8%)、経営状況は「悪い」が16社(47.1%)でそれぞれ多かった【第5-3図】。



分割会社が現在も存続しているのかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「存続している」が21社(61.8%)、「存続していない」が8社(23.5%)であった【第5-4図】。

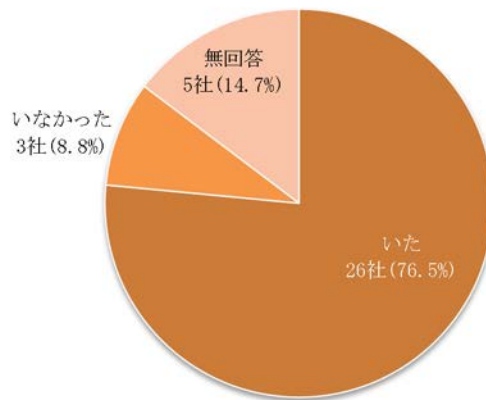
第5-4図 分割会社が現在も存続の状況(択一回答、単位:%、n=34)



2.2 会社分割に伴う労働者の移籍

会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者がいたかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」という企業が26社（76.5%）に対して「いなかった」という企業は3社（8.8%）であった【第5-5図】。

第5-5図 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者の有無(択一回答、単位:%、n=34)



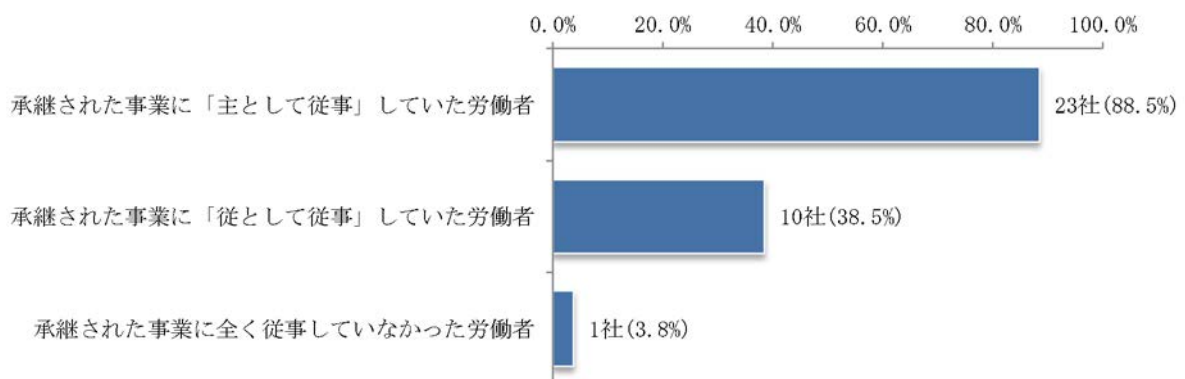
「移籍してきた労働者がいた」という場合、転籍者数を数値記入してもらった。その結果、転籍者数の平均は134.2人（標準偏差204.2）であった【第5-1表】。

第5-1表 会社分割に伴う転籍者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
転籍者数	25	134.2	40	204.2	5	870

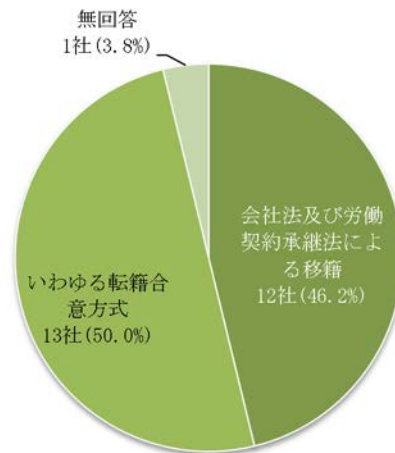
転籍してきた労働者が従事してきた事業を複数回答形式でたずねた。その結果、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」が23社（88.5%）、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」が10社（38.5%）、「承継された事業に全く従事していなかった労働者」が1社（3.8%）であった【第5-6図】。

第5-6図 転籍してきた労働者が従事してきた事業(複数回答、単位:%、n=26)



また、移籍の方法を択一回答形式でたずねた。その結果、「会社法及び労働契約承継法による移籍」が12社(46.2%)、「いわゆる転籍合意方式」が13社(50.0%)であった【第5-7図】。

第5-7図 移籍の方法(択一回答、単位:%、n=26)



2.3 移籍してきた労働者の労働条件の変化

移籍してきた労働条件はどのように変化したのか。賃金、有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件について、会社分割直後と現在の2時点について、択一回答形式でたずねた。賃金の変化について見ると、会社分割直後は、「会社分割前と同等の賃金額」が22社(84.6%)、「賃金額は増加した」が3社(11.5%)、「賃金額は低下した」が1社(3.8%)であった。現在は、「会社分割前と同等の賃金額」が18社(69.2%)、「賃金額は増加した」が6社(23.1%)、「賃金額は低下した」が2社(7.7%)であった【第5-8図】。

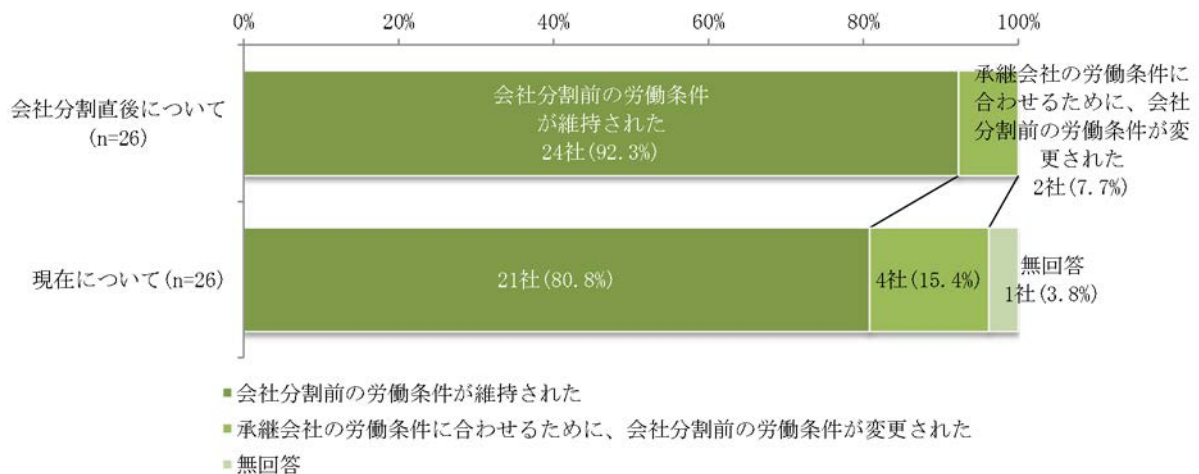
第5-8図 移籍してきた労働者の賃金の変化(分割直後と現在それぞれ択一回答、単位:%、n=26)



有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件の変化を見ると、会社分割直後は、「会社分割前の労働条件が維持された」が24社(92.3%)、「承継会社の労働条件に合わせるため

に、会社分割前の労働条件が変更された」が2社（7.7%）であった。現在は、「会社分割前の労働条件が維持された」が21社（80.8%）、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が4社（15.4%）であった【第5-9図】。

第5-9図 移籍してきた労働者の有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件の変化
（分割直後と現在それぞれ択一回答、単位：%、n=26）



補論：移籍してきた労働者の移籍方法と労働者の労働条件の変化の関係

労働者の移籍の方法と労働者の労働条件の変化の関係を検討する。

- (1) 賃金額：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、会社分割直後は「会社分割前と同等の賃金額」が12社（100.0%）であったが、現在は「会社分割前と同等の賃金額」が11社（91.7%）、「賃金額は増加した」が1社（8.3%）であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、会社分割直後は「会社分割前と同等の賃金額」が9社（69.2%）、「賃金額は低下した」が1社（7.7%）、「賃金額は増加した」が3社（23.1%）であったが、現在は「会社分割前と同等の賃金額」が6社（46.2%）、「賃金額は低下した」が2社（15.4%）、「賃金額は増加した」が5社（38.5%）であった。
- (2) 有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件の変化：会社分割直後は「会社分割前の労働条件を維持した」が12社（100.0%）であったが、現在は「会社分割前の労働条件を維持した」が10社（83.3%）、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が1社（8.3%）であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、会社分割直後は「会社分割前の労働条件を維持した」が11社（84.6%）、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が2社（15.4%）であったが、現在は「会社分割前の労働条件が維持された」が10社（76.9%）、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が3社（23.1%）であった。
- (3) 労働協約の取扱い：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「労働協約の規範

的部分が承継された」が9社（75.0%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が7社（58.3%）、「分割会社に労働協約はなかった」が2社（16.7%）であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が5社（38.5%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が23.1%、「労働協約は承継されなかった」が2社（15.4%）、「分割会社に労働協約はなかった」が4社（30.8%）であった。

2.4 退職した労働者

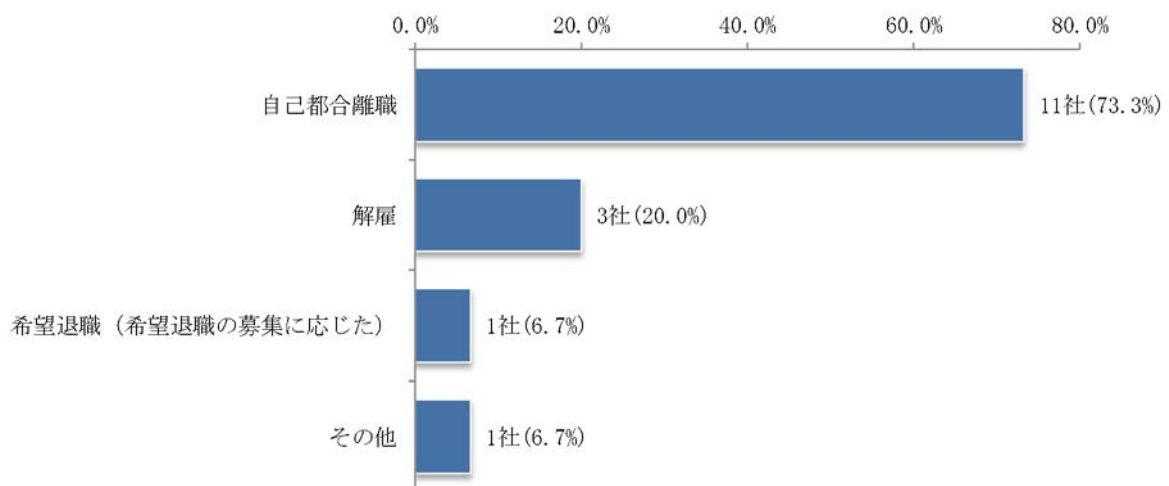
会社分割に伴って移籍してきた労働者のうち、移籍後1年以内に退職した労働者がいたかどうかたずねたところ、「いた」が15社（57.7%）、「いなかった」が11社（42.3%）であった（n=26）。

移籍後1年以内に退職した労働者数を記入してもらった。その結果、退職した労働者数の平均は28.1人（標準偏差66.3）であった【第5-2表】。

第5-2表 会社分割に伴って移籍後1年以内に退職した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
退職者数	15	28.1	3	66.3	1	250

第5-10図 退職した労働者がいた場合、その退職の種類（複数回答、単位：%、n=15）



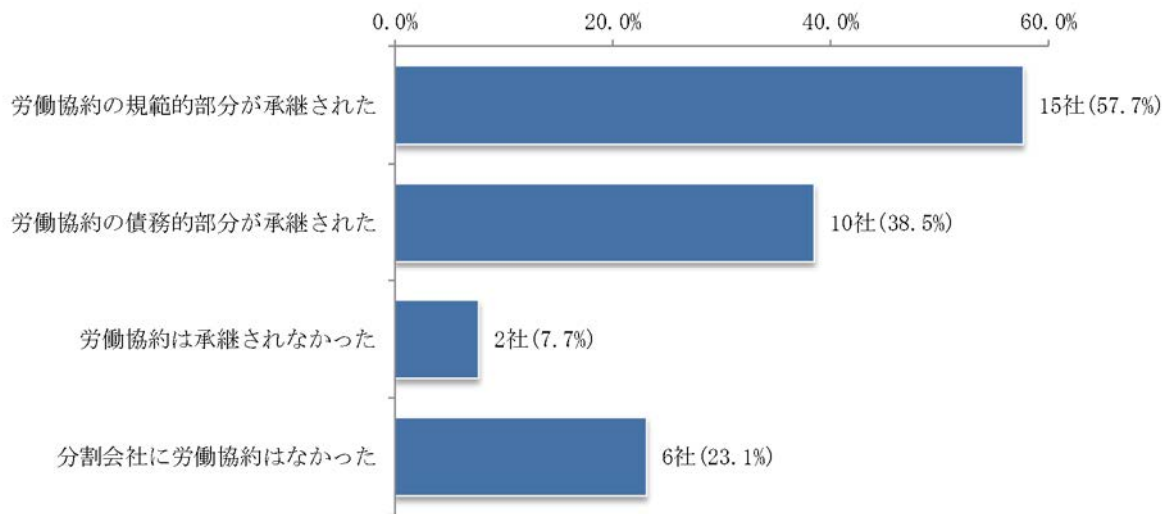
退職した労働者がいた場合、その退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、「自己都合離職」が11社（73.3%）、「解雇」が3社（20.0%）、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が1社（6.7%）であった【第5-10図】。

2.5 労働協約の扱い等

会社分割に伴い労働協約の扱いはどうなったのか、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働協約の規範的部分が承継された」が15社（57.7%）で最も多く、以下、「労働協約の債務的部分が承継された」が10社（38.5%）、「労働協約は承継されなかった」が2社（7.7%）

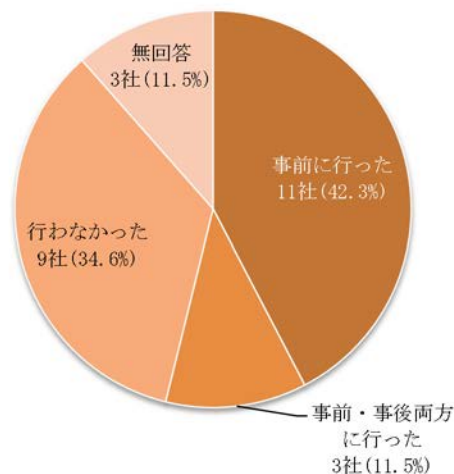
であった。なお、「分割会社に労働協約はなかった」が6社（23.1%）あった【第5-11図】。

第5-11図 労働協約の扱い(複数回答、単位:%、n=26)



分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行ったかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「事前に行った」が11社（42.3%）、「事前・事後両方に行った」が3社（11.5%）、「行わなかった」が9社（34.6%）であった【第5-12図】。

第5-12図 分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議の実施状況(択一回答、単位:%、n=26)



3. 小活

第5章では、承継会社又は設立会社（以下、承継会社等）として会社分割を経験した企業に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 会社分割の形態は、「(吸収分割) 事業単位の分割」が50%、「(新設分割) 権利義務単位の分割」が約24%、「(吸収分割) 権利義務単位の分割」が約9%であった。

(2) 分割会社は「以前から存在するグループ内の企業」が約 56%、「グループ外の企業」が約 15%、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が約 9%であった。

また、分割会社は、従業員規模は「小さい」、知名度は「高い」、労働条件は「ほぼ同じ」、経営状況は「悪い」がそれぞれ多かった。

(3) 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者がいた企業が約 77%あった。転籍してきた労働者が従事してきた事業は、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」が約 89%、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」が約 39%であった。また、移籍の方法は、「いわゆる転籍合意方式」が 50%、「会社法及び労働契約承継法による移籍」が約 46%であった。

(4) 移籍してきた労働条件の変化は、

①賃金：「会社分割前と同等の賃金額」と回答した企業が会社分割直後で約 85%、現在で約 69%あった。

②有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件：「会社分割前の労働条件が維持された」は会社分割直後で約 92%、現在が約 81%であった。

(5) 会社分割に伴って移籍してきた労働者のうち、移籍後 1 年以内に退職した労働者がいた企業が約 58%あった。退職の種類は、「自己都合離職」が約 73%であった。

(6) 会社分割に伴い「労働協約の規範的部分が承継された」企業が約 58%、「労働協約の債務的部分が承継された」が約 39%あった。

(7) 分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議の実施状況は、「事前に行った」が約 42%、「事前・事後両方に行った」が約 12%、「行わなかった」が約 35%であった。

第6章 事業譲渡（譲渡企業）

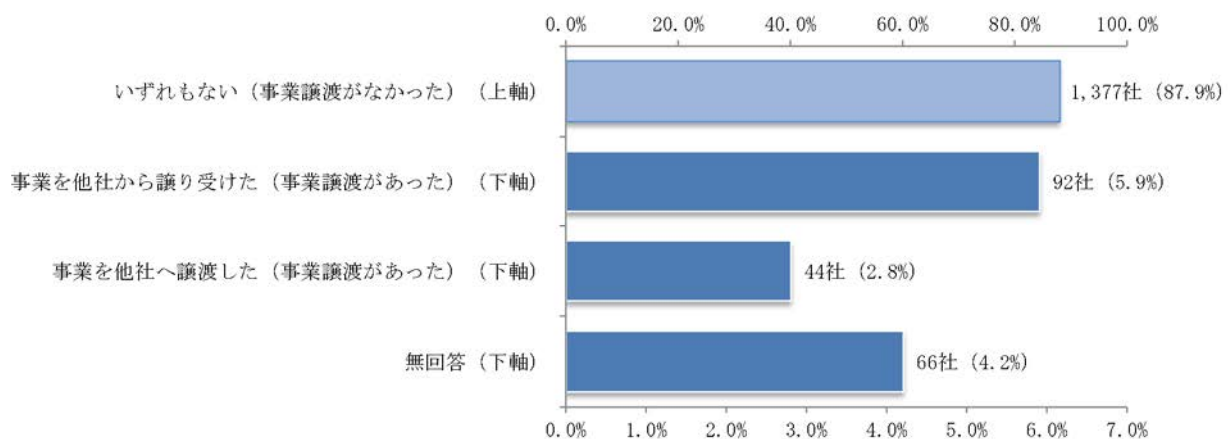
1. はじめに

第6章では、譲渡企業として事業譲渡を経験した企業に対する設問の集計結果を見る。以下では、事業譲渡の実施状況、事業譲渡の目的、譲受企業との関係、譲受企業の属性、転籍又は出向した労働者の有無や人数など、転籍又は出向した労働者の労働条件、退職した労働者の有無や人数など、労働組合等への対応を取り上げる。

2. 事業譲渡の実施状況

調査に回答した企業 1,567 社のうち、この3年間に事業譲渡を経験した企業（複数回答）は延べ 136 社（8.7%）であった。事業譲渡を経験した企業のうち、「事業を他社から譲り受けた」が 92 社（5.9%）、「事業を他社に譲渡した」が 44 社（2.8%）であった【第6-1図】。

第6-1図 事業譲渡の実施状況(複数回答、単位：%、n=1,567)



注：データラベルの数値は、度数（構成比）である。

3. 事業譲渡の回数と実施年月

事業譲渡の回数を数値記入してもらった。その結果、事業譲渡（譲渡企業）の平均回数は 1.3 回（標準偏差 0.6）、事業譲渡（譲受企業）の平均回数は 1.7 回（標準偏差 1.9）であった【第6-1表】。

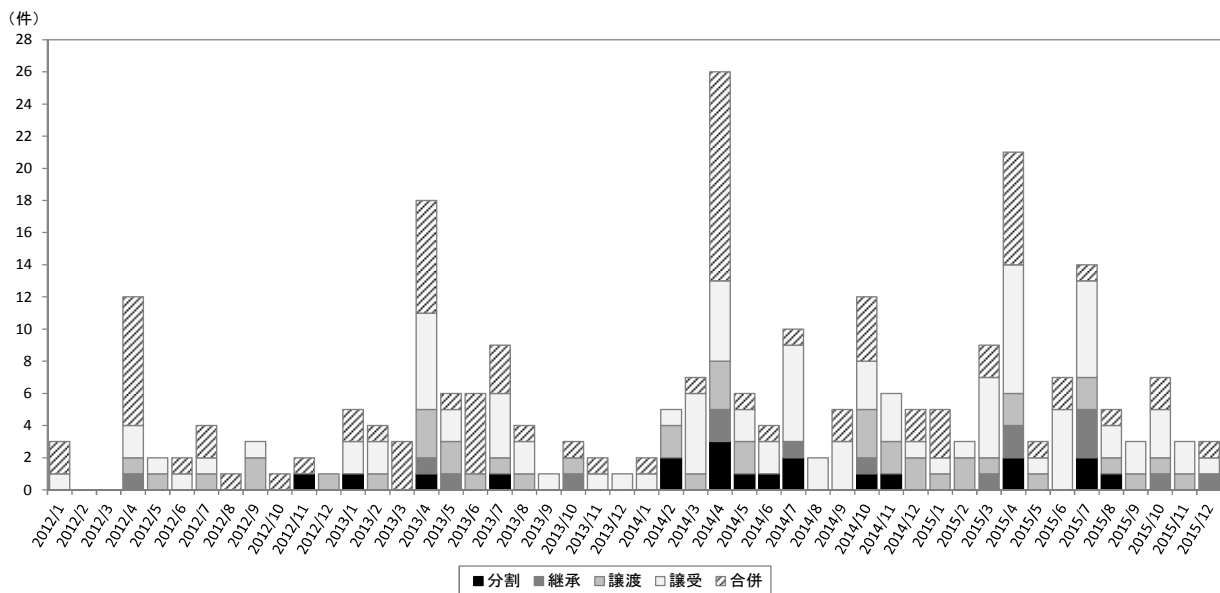
第6-1表 事業譲渡の回数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
事業譲渡（譲渡企業）	35	1.3	1.0	0.6	1	3
事業譲渡（譲受企業）	74	1.7	1.0	1.9	1	15

事業譲渡の実施時期の年月を記入してもらった。その結果、「事業を他社に譲渡した件数」は 2013 年 4 月、2014 年 4 月、2014 年 10 月がそれぞれ 3 件で多かった。また、「事業を他社

から譲り受けた件数」は2015年4月が8件で最も多かった【第6-2図】。

第6-2図 事業譲渡の実施件数の推移(再掲、単位:件)



注：必要な数値（組織再編の年と月）を記入したケースだけを集計。

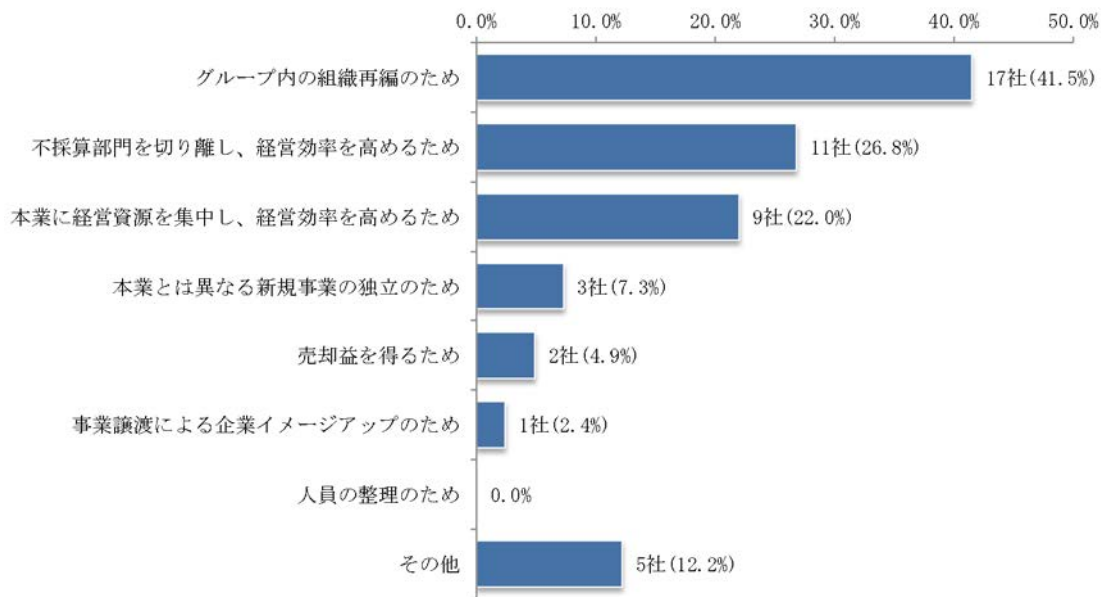
4. 事業譲渡の目的と達成度

4.1 事業譲渡の目的

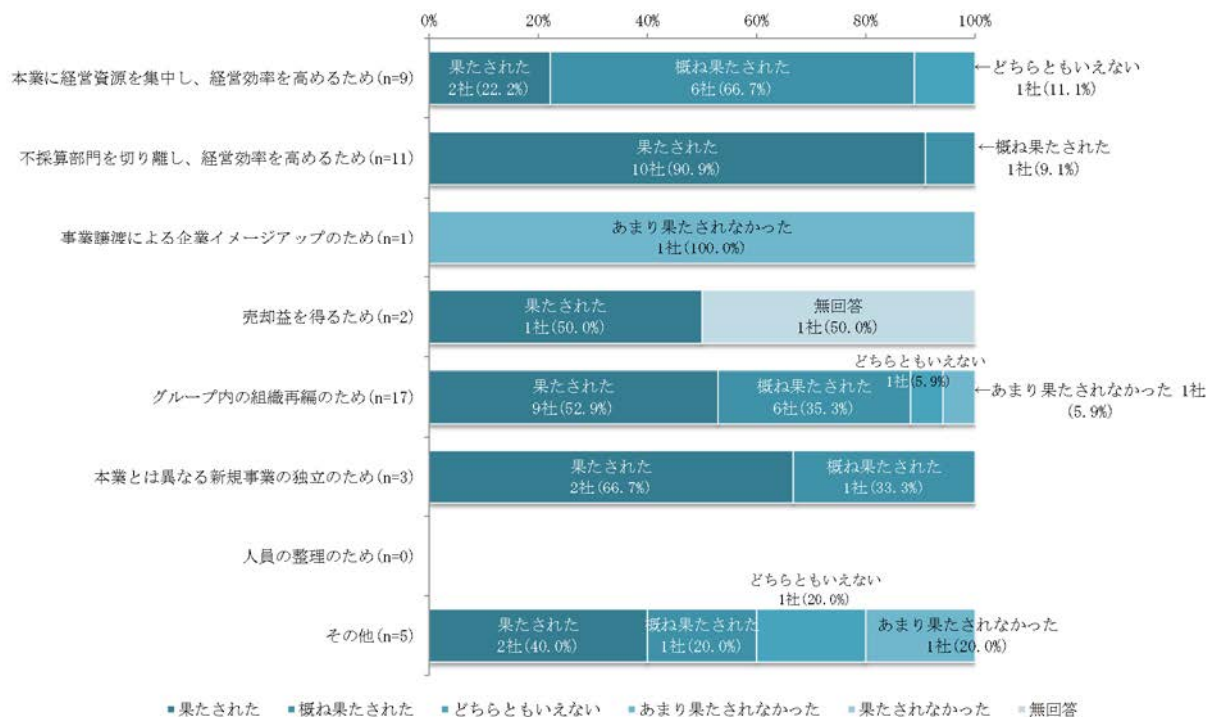
事業譲渡の目的を「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」など8項目からの複数回答形式でたずねた。その結果、「グループ内の組織再編のため」が17社（41.5%）で最も多く、以下、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」（11社（26.8%））、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」（9社（22.0%））などが多かった【第6-3図】。

事業譲渡の目的の達成度について、「果たされた」から「果たされなかった」までの5段階からそれぞれ択一回答形式でたずねた【第6-4図】。回答傾向をわかりやすくするために、「果たされた」の比率と「概ね果たされた」の比率の合計の数値が大きかったものを見ると、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」（100.0%）、「本業とは異なる新規事業の独立のため」（100.0%）、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」（88.9%）、「グループ内の組織再編のため」（88.2%）などであった。

第 6-3 図 事業譲渡の目的(複数回答、単位:%、n=41)。



第 6-4 図 事業譲渡の目的の達成度(各項目とも択一回答、単位:%)。



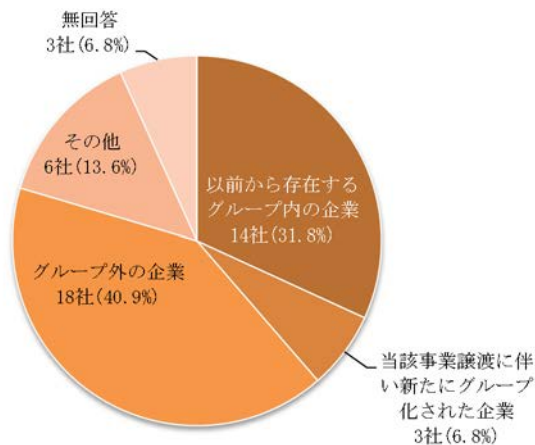
注：事業譲渡の目的が「人員整理のため」は回答数がゼロであったので、グラフが描かれていない。

4.2 譲受企業の属性

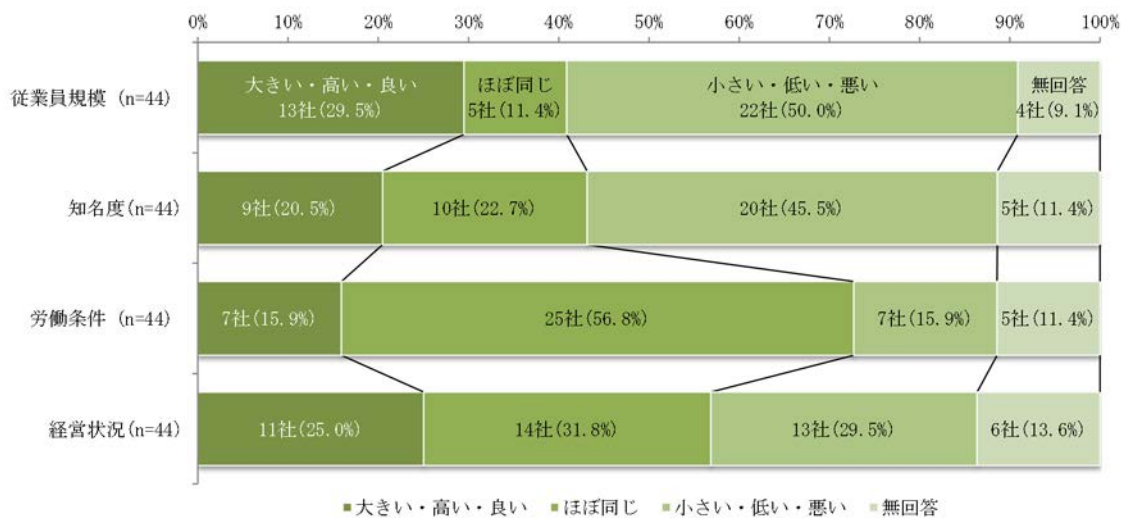
事業譲渡をした相手先の企業（譲受企業）はどのような企業なのか。まず、譲受企業がグループ内（連結決算対象）の企業かどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「グループ外の企業」が18社（40.9%）、「以前から存在するグループ内の企業」（14社（31.8%））、「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」（3社（6.8%））などであった【第6-5図】。

次に、譲受企業の属性を従業員規模、知名度、労働条件、経営状況についてそれぞれ択一回答形式でたずねた。その結果、従業員規模は「小さい」が22社（50.0%）、知名度は「低い」が20社（45.5%）、労働条件は「ほぼ同じ」が25社（56.8%）、経営状況は「ほぼ同じ」が14社（31.8%）でそれぞれ多かった【第6-6図】。

第6-5図 譲受企業との関係(択一回答、単位：%、n=44)



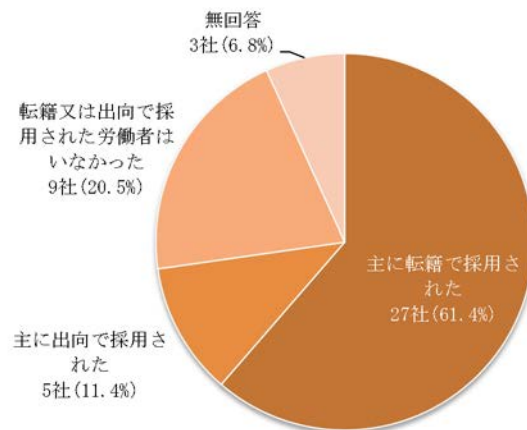
第6-6図 譲受企業の属性(それぞれ択一回答、単位：%)



4.3 事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者について

事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者がどのように採用されたのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「主に転籍で採用された」が27社（61.4%）、「主に出向で採用された」が5社（11.4%）であった【第6-7図】。

第 6-7 図 事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者の採用形態(択一回答、単位：%、n=44)



事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者数を数値記入してもらった。その結果、事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者数の平均は、主に転籍で採用された人数が 55.2 人（標準偏差 61.7）、主に出向で採用された人数が 19.4 人（標準偏差 20.3）であった【第 6-2 表】。

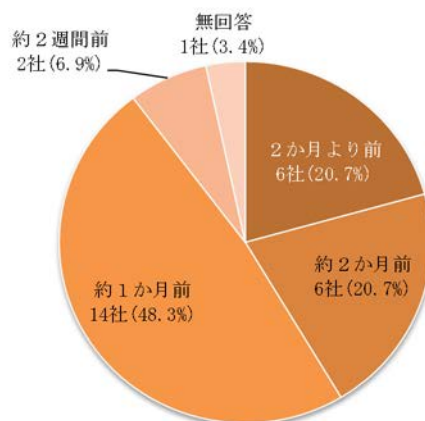
第 6-2 表 事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
転籍で採用	25	55.2	33	61.7	2	250
出向で採用	5	19.4	10	20.3	3	50

転籍又は出向対象となる労働者がいる場合、その転籍又は出向に係る同意（賃金等の労働条件の取扱いを含む）をとったかどうか択一回答でたずねた。その結果、「同意をとった」が 29 社（90.6%）に対して「同意をとらなかった」は 3 社（9.4%）であった(n=32)。

次に、同意をとった時期を択一回答形式でたずねた。その結果、「約 1 か月前」が 14 社（48.3%）で最も多く、以下、「2 か月より前」と「約 2 か月前」がともに 6 社（20.7%）、「約 2 週間前」（2 社（6.9%））などであった【第 6-8 図】。

第 6-8 図 転籍又は出向に係る同意をとった時期(択一回答、単位：%、n=29)

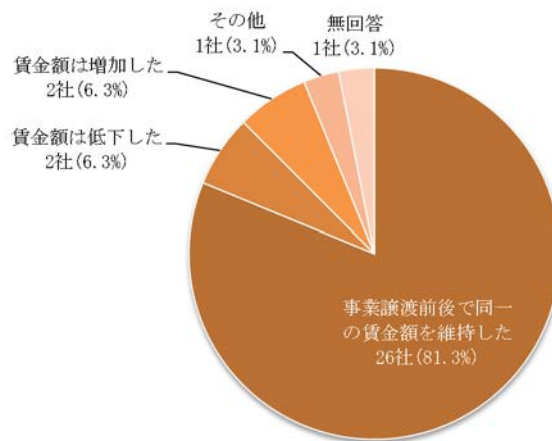


4.4 事業譲渡に伴う労働条件の変化

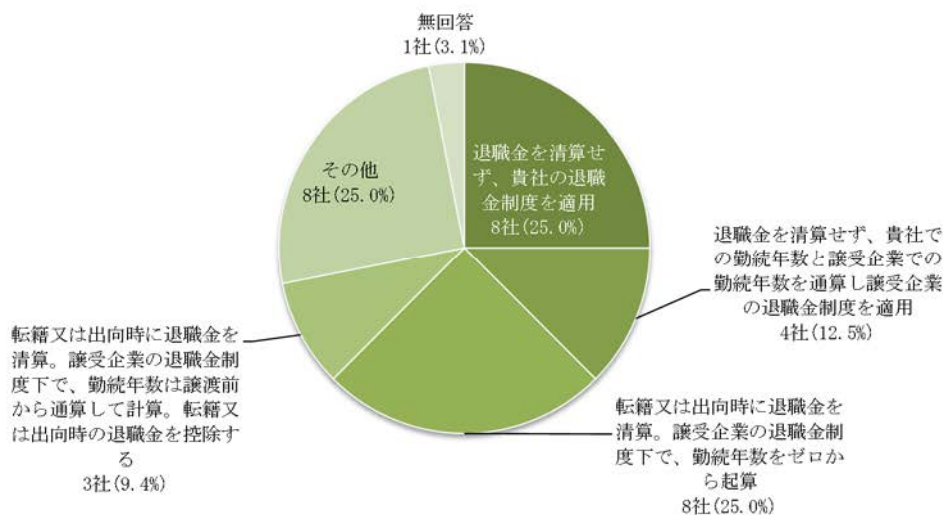
事業譲渡に伴い譲受企業に転籍又は出向した労働者の労働条件（賃金額、退職金制度、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利）はどのように変化したのか。また、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払いの状況はどうなのか。

まず、賃金額の変化を択一回答形式でたずねた。その結果、「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が26社（81.3%）で最も多く、以下、「賃金額は低下した」（2社（6.3%））、「賃金額は増加した」（2社（6.3%））などであった【第6-9図】。

第6-9図 賃金額の変化(択一回答、単位:%、n=32)



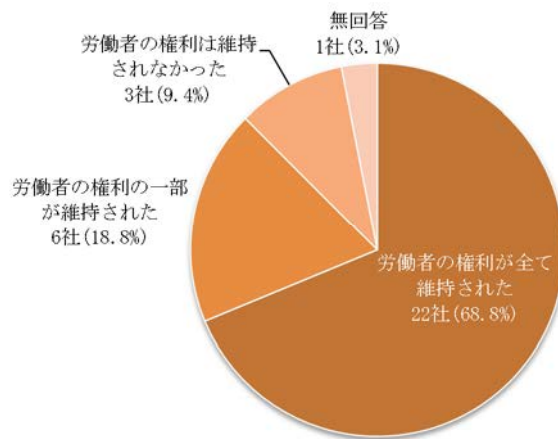
第6-10図 退職金制度の変化(択一回答、単位:%、n=32)



退職金制度の変化を択一回答形式でたずねた。その結果、「退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」が8社（25.0%）、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が8社（25.0%）、「退職金を清算せず、貴社での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し譲受企業の退職金制度を適用」が4社（12.5%）、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」が3社（9.4%）の順であった【第6-10図】。

年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利について択一回答形式でたずねた。その結果、「労働者の権利が全て維持された」が22社(68.8%)で最も多く、以下、「労働者の権利の一部が維持された」(6社(18.8%))、「労働者の権利は維持されなかった」(3社(9.4%))などであった【第6-11図】。

第6-11図 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利について(択一回答、単位:%、n=32)

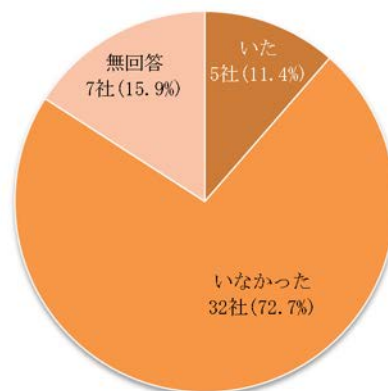


さらに、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い状況について、択一回答形式でたずねた。その結果、「支払った」が2社(6.3%)、「支払わなかった」が30社(93.8%)であった(n=32)。

4.5 転籍又は出向を拒否した労働者について

転籍又は出向対象となっていた労働者のうち、転籍又は出向を拒否して社内に留まった労働者の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が5社(11.4%)に対して、「いなかった」が32社(72.7%)であった【第6-12図】。

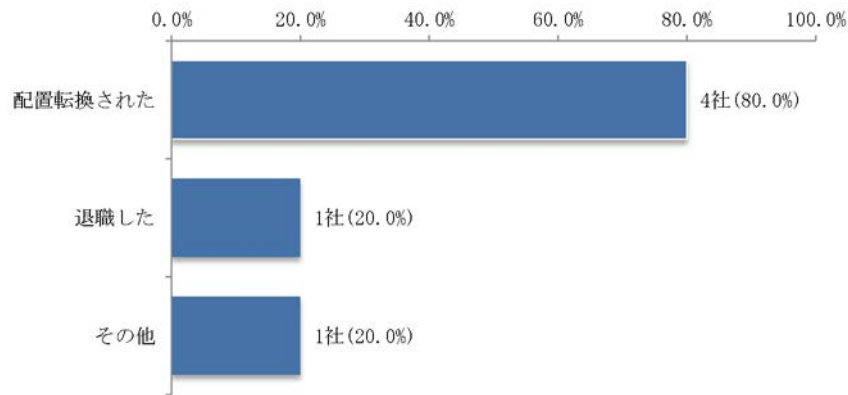
第6-12図 転籍又は出向を拒否して社内に留まった労働者の有無(択一回答、単位:%、n=44)



転籍又は出向を拒否して社内に留まった労働者がいた5社に対して、その労働者がどうなったかを複数回答形式でたずねた。その結果、「配置転換された」が4社(80.0%)、「退職し

た」が1社（20.0%）などであった【第6-13図】。

第6-13図 転籍又は出向を拒否して社内に留まった労働者の扱い(複数回答、単位:%、n=5)



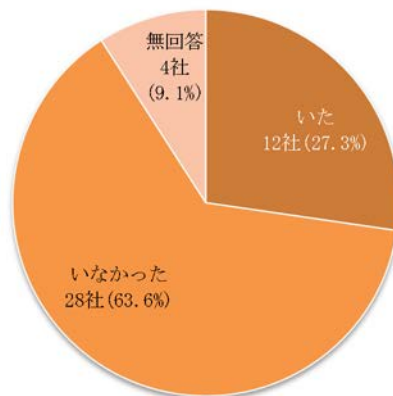
4.6 退職した労働者

事業譲渡に伴い、退職した労働者の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、退職した労働者が「いた」が12社（27.3%）、「いなかった」が28社（63.6%）であった【第6-14図】。

また、退職者数を数値記入してもらった。その結果、退職者数の平均は5.6人（標準偏差5.9人）であった【第6-3表】。

退職した労働者の退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、「自己都合離職」10社（83.3%）、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が2社（16.7%）などであった【第6-15図】。

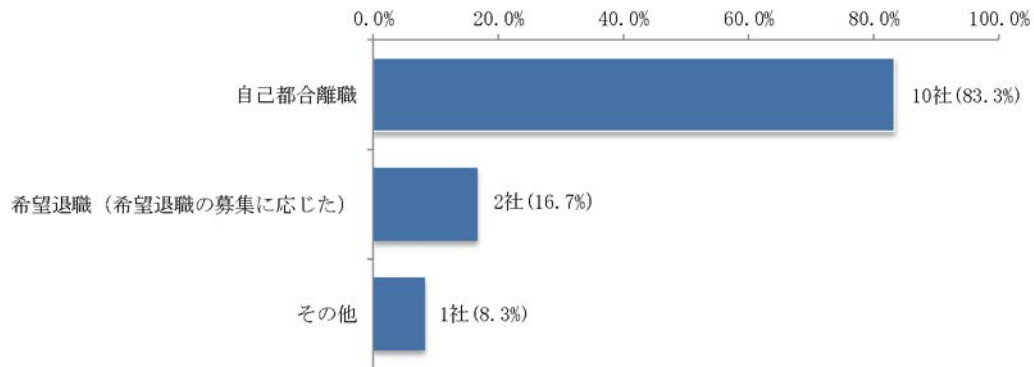
第6-14図 事業譲渡に伴い退職した労働者の有無(択一回答、単位:%、n=40)



第6-3表 事業譲渡に伴い退職した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
退職者数	11	5.6	3	5.9	1	20

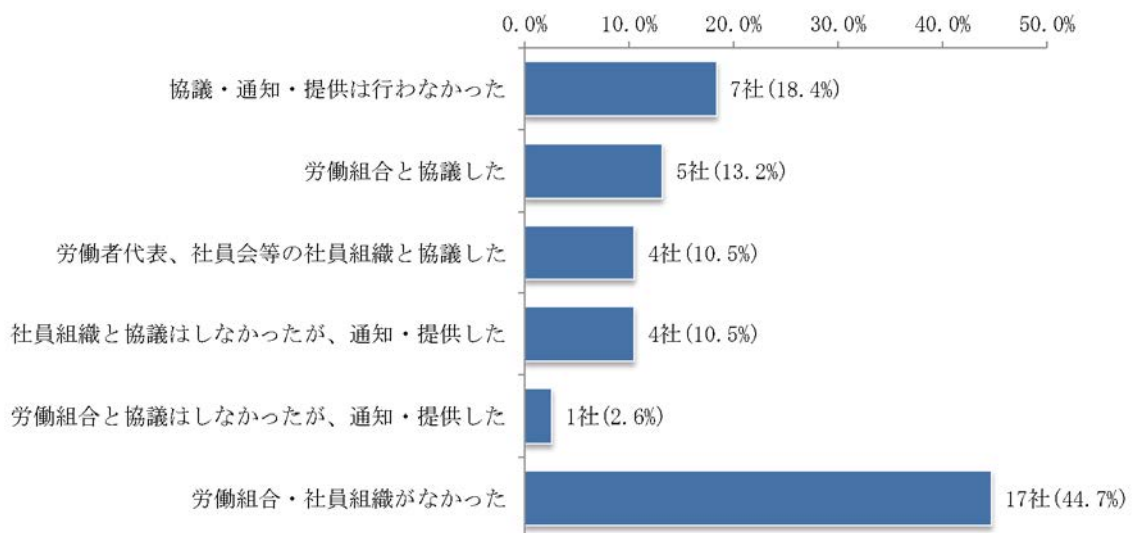
第 6-15 図 退職した労働者の退職の種類(複数回答、単位:%、n=12)



4.7 労働組合等への対応

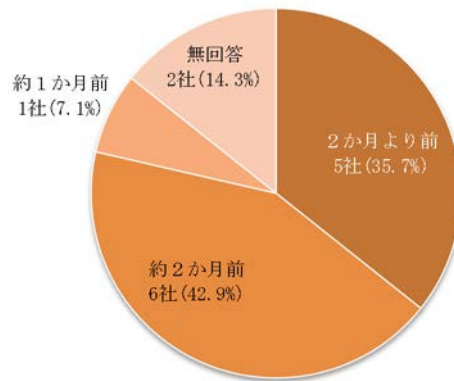
事業譲渡契約が締結される前に、事業譲渡に関して労働組合と事前に協議したか、又は事業譲渡に関する情報を労働組合等に事前に通知・提供したかどうか、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働組合と協議した」が5社(13.2%)、「労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した」が1社(2.6%)、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」と「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」がともに4社(10.5%)、「協議・通知・提供は行わなかった」が7社(18.4%)となっている【第6-16図】。

第 6-16 図 事業譲渡契約が締結前の労働組合との事前協議、事業譲渡に関する情報の通知・提供
(複数回答、単位:%、n=38)



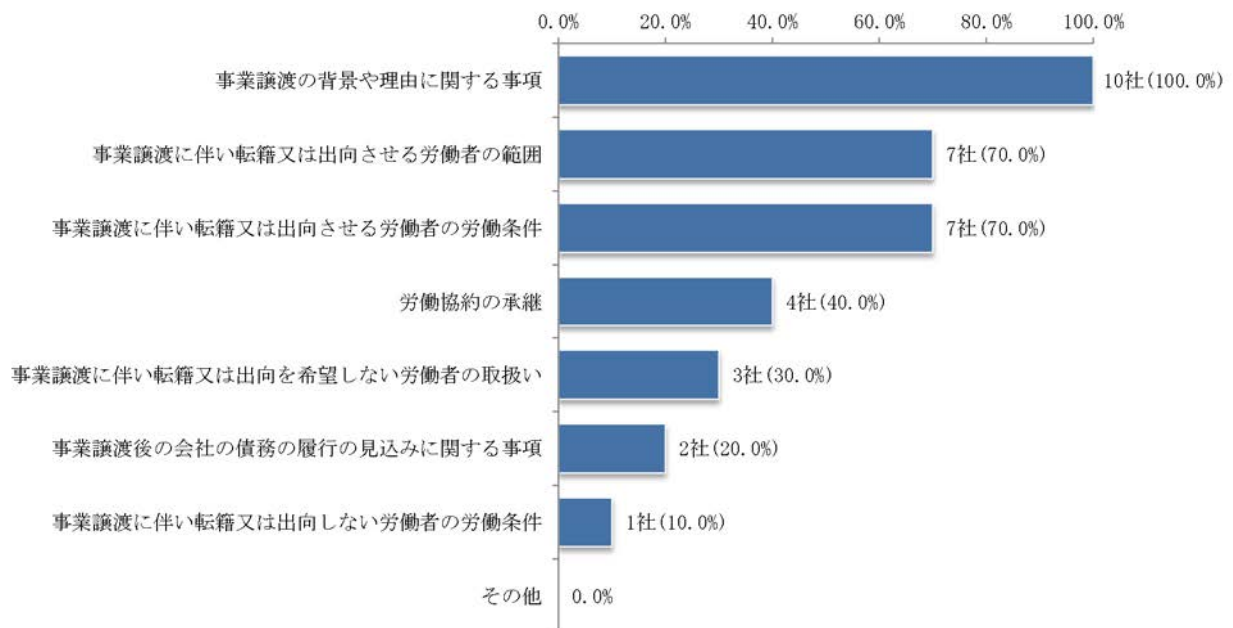
「事業譲渡契約が締結される前に事業譲渡に関して労働組合と事前に協議した」と回答した企業が、協議等の時期は事業譲渡契約締結日のどの程度前であったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「約2か月前」が6社(42.9%)で最も多く、以下、「2か月より前」(5社(35.7%))、「約1か月前」(1社(7.1%))となっている【第6-17図】。

第 6-17 図 事業譲渡に関して労働組合等と事前に協議した時期(択一回答、単位：%、n=14)



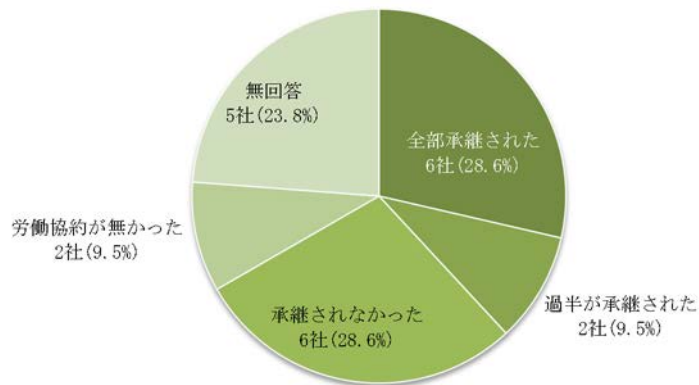
労働組合等と協議した事項を複数回答形式でたずねた。その結果、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」が10社(100.0%)で最も多く、以下、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」と「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」がともに7社(70.0%)、「労働協約の承継」(4社(40.0%))などであった【第6-18図】。

第 6-18 図 労働組合等と協議した事項(複数回答、単位：%、n=10)



協議した各事項が合意に至ったかどうか、択一回答でたずねた。その結果、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない労働者の取扱い」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向しない労働者の労働条件」については全てのケースで合意に至っていた。しかし、「労働協約の承継」については、3社(75.0%)が合意に至っているものの1社(25.0%)が合意に至っていなかった。

第 6-19 図 事業譲渡に伴う譲受企業へ労働協約の承継(択一回答、単位: %、n=21)



事業譲渡に伴い、譲受企業へ労働協約は承継されたかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「全部承継された」が6社(28.6%)、「過半が承継された」が2社(9.5%)、「承継されなかった」が6社(28.6%)などであった【第6-19図】。

5. 小活

第6章では、譲渡企業として事業譲渡を経験した企業に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 調査に回答した1,567社のうち、この3年間に事業譲渡を経験した企業は延べ136社(8.7%)で、このうち「事業を他社から譲り受けた」が92社(5.9%)、「事業を他社に譲渡した」が44社(2.8%)であった。事業譲渡(譲渡企業)の平均回数は1.3回、事業譲渡(譲受企業)の平均回数は1.7回である。
- (2) 事業譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」などが多かった。また、目的の達成度が高かったのは、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」、「本業とは異なる新規事業の独立のため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」、「グループ内の組織再編のため」などであった。
- (3) 譲受企業の属性は、「グループ外の企業」が約41%、「以前から存在するグループ内の企業」が約32%などであった。また、回答企業と比べた譲受企業については、従業員規模は「小さい」、知名度は「低い」、労働条件は「ほぼ同じ」、経営状況は「ほぼ同じ」がそれぞれ多かった。
- (4) 事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者の採用方法は、「主に転籍で採用された」が約61%であった。転籍又は出向に係る同意(賃金等の労働条件の取扱いを含む)を「とった」企業が約91%で、同意をとった時期は、「約1か月前」が約48%、「2か月より前」と「約2か月前」がそれぞれ約21%であった。

- (5) 事業譲渡に伴い譲受企業に転籍又は出向した労働者の労働条件の変化は、
- ①賃金：「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が約 81%であった。
 - ②退職金制度：「退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」と「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」がそれぞれ 25%、「退職金を清算せず、貴社での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し譲受企業の退職金制度を適用」が約 13%、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」が約 9%であった。
 - ③年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利：「労働者の権利が全て維持された」が約 69%、「労働者の権利の一部が維持された」が約 19%などであった。
- (6) 転籍又は出向対象となっていた労働者のうち、転籍又は出向を拒否して社内に留まった労働者がいた企業は約 11%であった。また、その労働者のその後は、「配置転換された」が 80%であった。
- (7) 事業譲渡に伴い、退職した労働者がいた企業は約 27%で、退職の種類は自己都合離職が約 83%であった。
- (8) 事業譲渡に関して労働組合と事前に協議したか、又は事業譲渡に関する情報を労働組合等に事前に通知・提供したかどうかをたずねた結果、「協議・通知・提供は行わなかった」が約 18%、「労働組合と協議した」が約 13%、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」と「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が約 11%などであった。
- (9) 労働組合と事前に協議等を行った時期は、「約 2 か月前」が約 43%、「2 か月より前」が約 36%であった。労働組合等と協議した事項は、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「労働協約の承継」などであった。協議した各事項が合意に至ったかどうかは、「労働協約の承継」について合意に至らなかった企業があったが、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない労働者の取扱い」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向しない労働者の労働条件」については全てのケースで合意に至っていた。
- (10) 事業譲渡に伴い、譲受企業への労働協約の承継は、「全部承継された」が約 29%、「過半が承継された」が約 10%、「承継されなかった」が約 29%などであった。

第7章 事業譲渡（譲受企業）

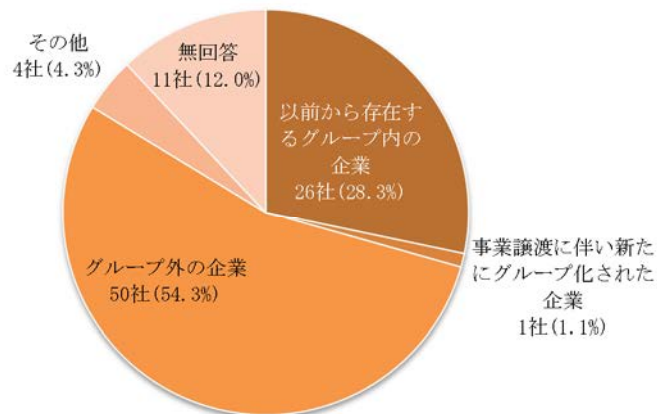
1. はじめに

第7章では、譲受企業として事業譲渡を経験した企業に対する設問の集計結果を見る。以下では、譲受企業と譲渡企業の関係、譲渡企業の属性、譲渡企業から転籍又は出向によって採用した労働者の有無とその労働条件の変化、採用者のうち退職した者の有無、労働組合等への対応を取り上げる。

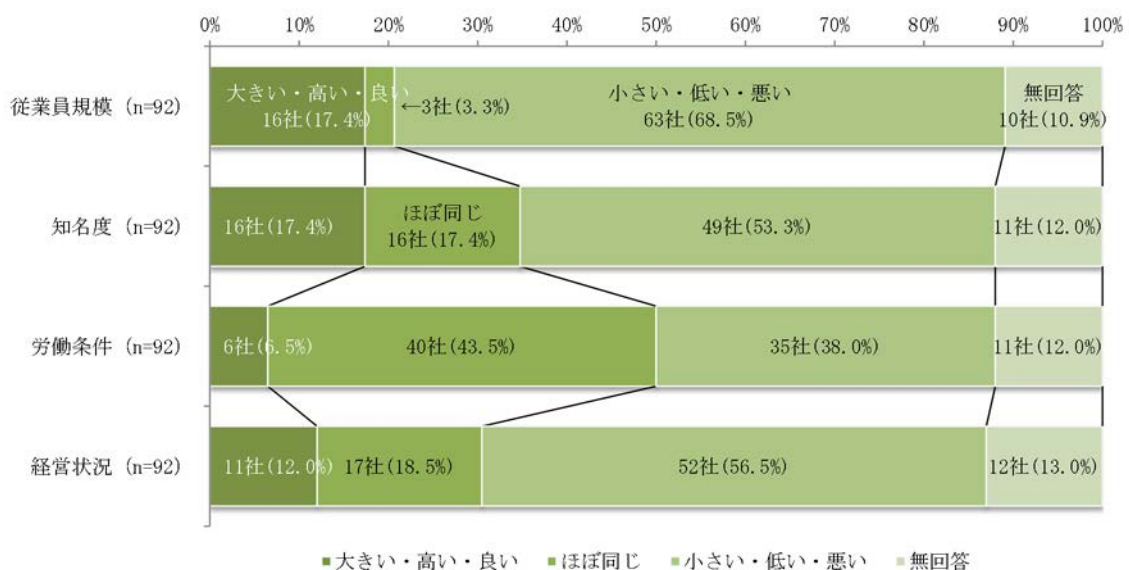
2. 譲渡企業との関係

譲受企業と譲渡企業との関係を択一回答形式でたずねた。その結果、「グループ外の企業」が50社(54.3%)で最も多く、以下、「以前から存在するグループ内の企業」が26社(28.3%)、「事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」1社(1.1%)などであった【第7-1図】。

第7-1図 譲渡企業との関係(択一回答、単位：%、n=92)



第7-2図 譲渡企業の属性(択一回答、単位：%、n=92)



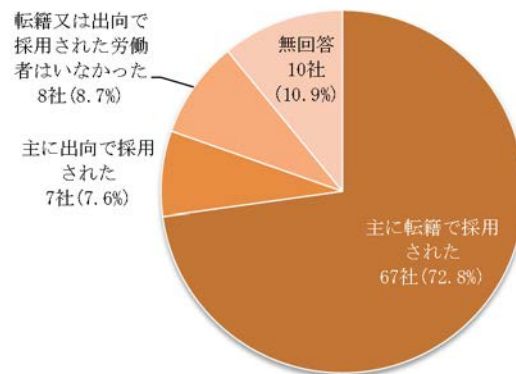
譲渡企業の属性を従業員規模、知名度、労働条件、経営状況についてそれぞれ択一回答形式でたずねた。その結果、従業員規模は「小さい」が 63 社 (68.5%)、知名度は「低い」が 49 社 (53.3%)、労働条件は「ほぼ同じ」が 40 社 (43.5%)、経営状況は「悪い」が 52 社 (56.5%) であった【第 7-2 図】。

3. 譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者

3.1 譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者の有無と人数

譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「主に転籍で採用された」が 67 社 (72.8%)、「主に出向で採用された」が 7 社 (7.6%)、「転籍又は出向で採用された労働者はいなかった」が 8 社 (8.7%) などであった【第 7-3 図】。

第 7-3 図 譲渡企業から採用した労働者の採用形態(択一回答、単位:%、n=92)



採用した人数を数値記入してもらった。その結果、採用した人数の平均は、主に転籍で採用した場合が 169.4 人(標準偏差=982.5)、主に出向で採用した場合が 35.4 人(標準偏差=39.0)であった【第 7-1 表】。

第 7-1 表 譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
転籍で採用	66	169.4	27.5	982.5	1	8,000
出向で採用	7	35.4	13	39.0	3	100

3.2 採用者の労働条件の変化

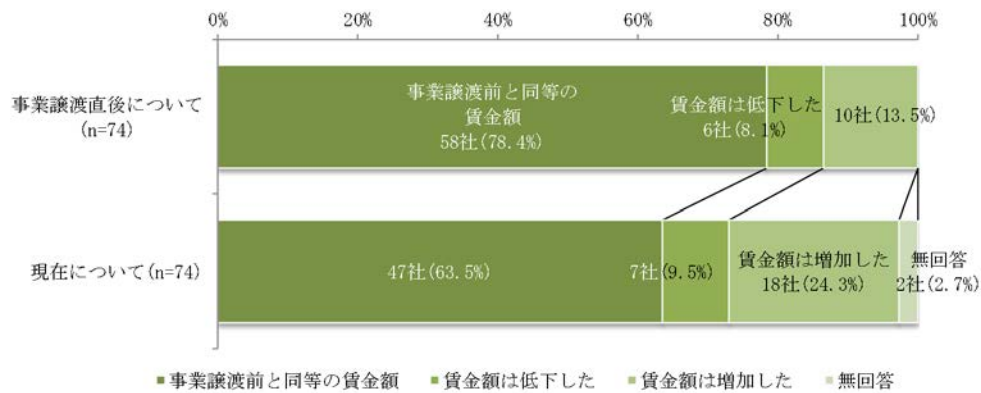
譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者の労働条件の変化を賃金、労働時間等の労働条件について事業譲渡直後と現在についてそれぞれ択一回答形式でたずねた。

賃金は、事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」(直後 78.4%、現在 63.5%)が多いが、「賃金額は増加した」が増加している(直後 13.5%、現在 24.3%)【第 7-4 図】。

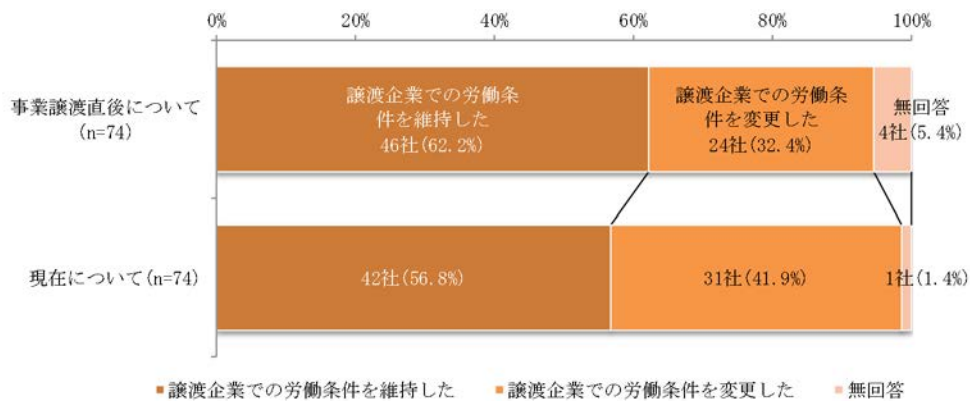
労働時間等の労働条件については、事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」(直後 62.2%、現在 56.8%)が多いが、「譲渡企業での労働条件を変更した」が増加

している（直後 32.4%、現在 41.9%）【第 7-5 図】。

第 7-4 図 譲渡企業から採用した労働者の賃金の変化(各々択一回答、単位：%、n=74)



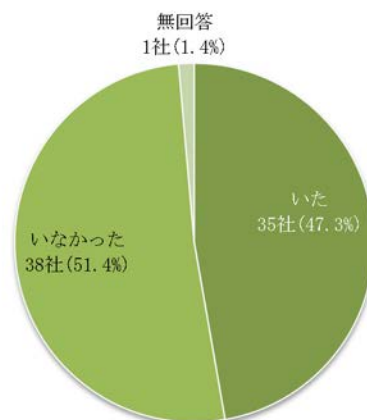
第 7-5 図 譲渡企業から採用した労働者の労働時間等の労働条件の変化(各々択一回答、単位：%、n=74)



3.3 退職者の有無

譲渡企業から採用された労働者のうち、受入れ後1年以内に退職した労働者がいたかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が 35 社 (47.3%) に対して、「いなかった」が 38 社 (51.4%) とほぼ同じであった【第 7-6 図】。

第 7-6 図 受入れ後1年以内に退職した労働者(択一回答、単位：%、n=74)



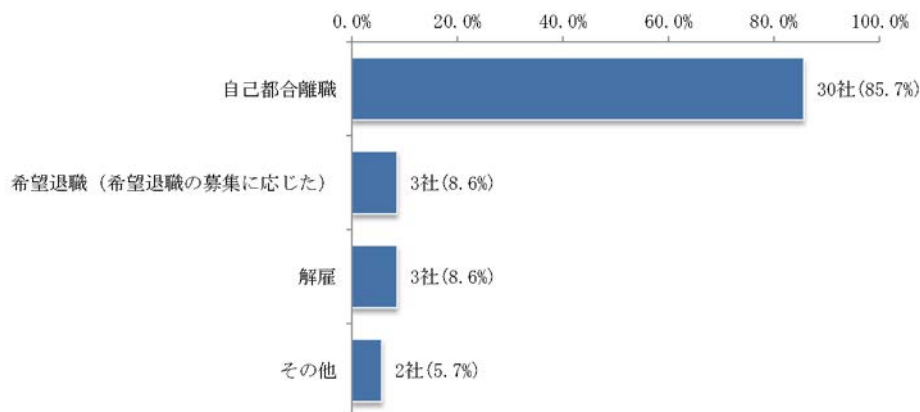
退職者した労働者が「いた」という企業に対して、退職した労働者数を数値記入してもらった。その結果、退職者数の平均は17.7人（標準偏差=46.5）であった【第7-2表】。

第7-2表 譲渡企業から採用された労働者のうち、受入れ後1年以内に退職した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
退職者数	35	17.7	4	46.5	1	250

退職者の退職の種類を複数回答でたずねた。その結果、「自己都合離職」が30社（85.7%）で最も多く、以下、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が3社（8.6%）、「解雇」が3社（8.6%）などであった【第7-7図】。

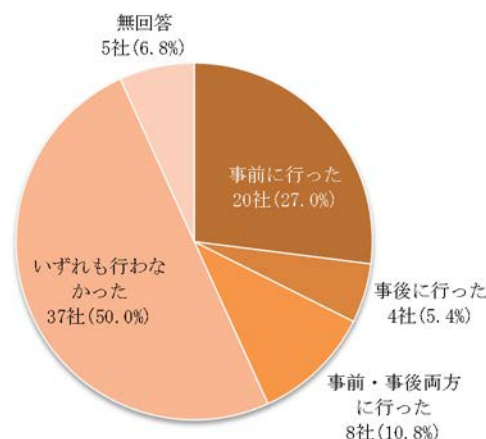
第7-7図 退職者の退職の種類（複数回答、単位：%、n=35）



3.4 労働組合等に対する対応

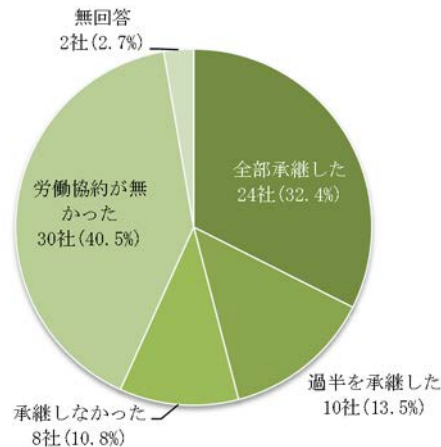
事業譲渡に伴い労働組合等と事前又は事後の協議を行ったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「事前に行った」が20社（27.0%）、「事後に行った」が4社（5.4%）、「事前・事後両方に行った」が8社（10.8%）であったが、「いずれも行わなかった」が37社（50.0%）と半数あった【第7-8図】。

第7-8図 事業譲渡に伴う労働組合等と事前又は事後の協議の実施状況（択一回答、単位：%、n=74）



事業譲渡に伴い労働協約を承継したかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「全部承継した」が24社(32.4%)、「過半を承継した」が10社(13.5%)、「承継しなかった」が8社(10.8%)であった。「労働協約が無かった」は30社(40.5%)であった【第7-9図】。

第7-9図 事業譲渡に伴い労働協約を承継したかどうか(択一回答、単位: %、n=74)



4. 小活

第7章では、譲受企業として事業譲渡を経験した企業に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 譲受企業と譲渡企業との関係は、「グループ外の企業」が約54%、「以前から存在するグループ内の企業」が約28%であった。
- (2) 回答企業と譲渡企業を比べると、従業員規模は「小さい」、知名度は「低い」、労働条件は「ほぼ同じ」、経営状況は「悪い」という回答がそれぞれ多かった。
- (3) 譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者の有無については、「主に転籍で採用された」が約73%であった。
- (4) 譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者の労働条件の変化は、
 - ①賃金: 事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」(直後約78%、現在約64%)が多い。
 - ②労働時間等の労働条件: 事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」(直後約62%、現在約57%)が多い。
- (5) 譲渡企業から採用された労働者のうち、受入れ後1年以内に退職した労働者がいた企業は約47%で、退職者の退職の種類は「自己都合離職」が約86%であった。
- (6) 事業譲渡に伴い労働組合等と事前又は事後の協議の実施状況は、「事前に行った」が27%、「事前・事後両方に行った」が約11%であったが、「いずれも行わなかった」が50%あった。

(7) 事業譲渡に伴う労働協約の承継については、「全部承継した」が約 32%、「過半を承継した」が約 14%、「承継しなかった」が約 11%であったが、「労働協約が無かった」が約 41%あった。

第8章 合併

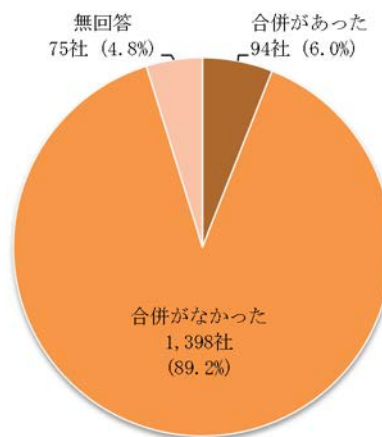
1. はじめに

本章では、合併を経験した企業に対する設問の集計結果を見る。以下では、合併の目的とその達成度、被合併企業との関係、被合併企業の属性、労働組合等への対応労働者の移籍、移籍した労働者の労働条件、退職した労働者を取り上げる。

2. 合併の実施状況

調査に回答した企業 1,567 社のうち、この3年間に合併を経験した企業（択一回答）は 94 社（6.0%）であった【第 8-1 図】。

第 8-1 図 事業譲渡の実施状況(択一回答、単位：%、n=1,567)



注：データラベルの数値は、度数（構成比）である。

3. 合併の回数と実施年月

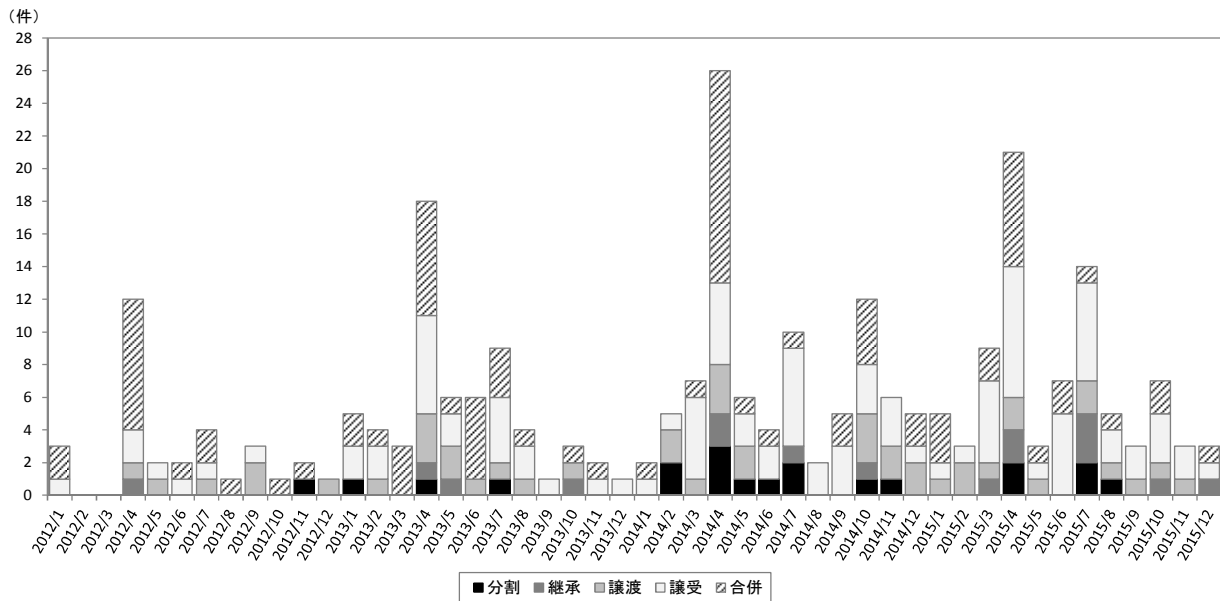
合併の回数を数値記入してもらったその結果、合併回数の平均は 1.1 回（標準偏差 0.4）であった【第 8-1 表】。

第 8-1 表 合併の回数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
合併（合併企業）	83	1.1	1.0	0.4	1	4

また、合併の実施年月を記入してもらった。その結果、2014 年 4 月が 13 件で最も多かった【第 8-2 図】。

第 8-2 図 合併の実施件数の推移(再掲、単位:件)

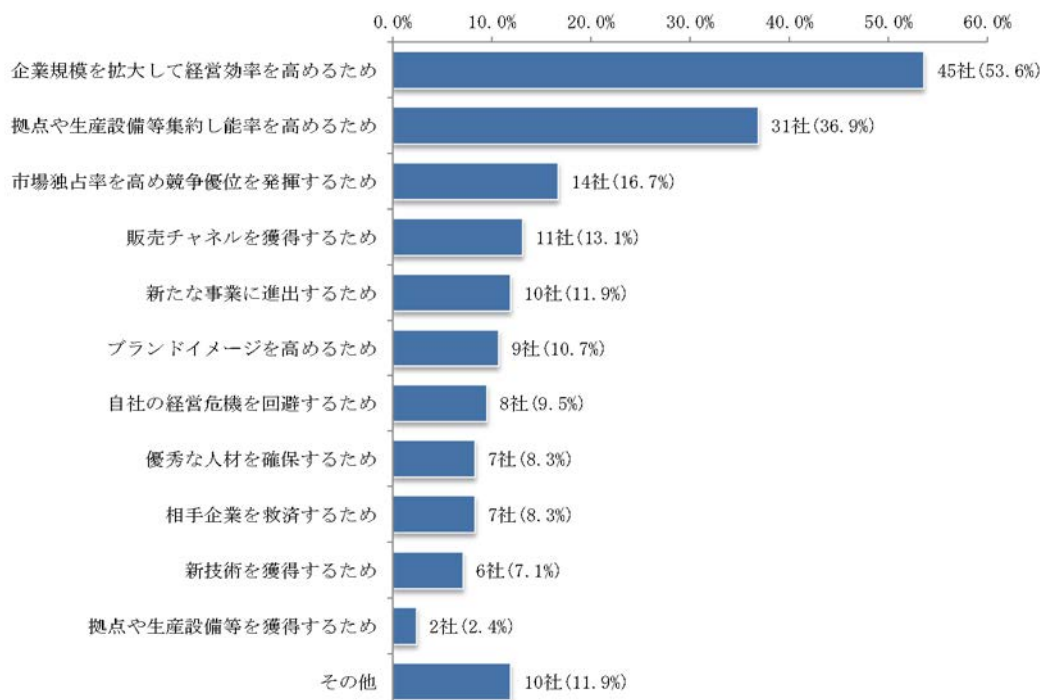


注：必要な数値（組織再編の年と月）を記入したケースだけを集計。

4. 合併の目的とその達成度

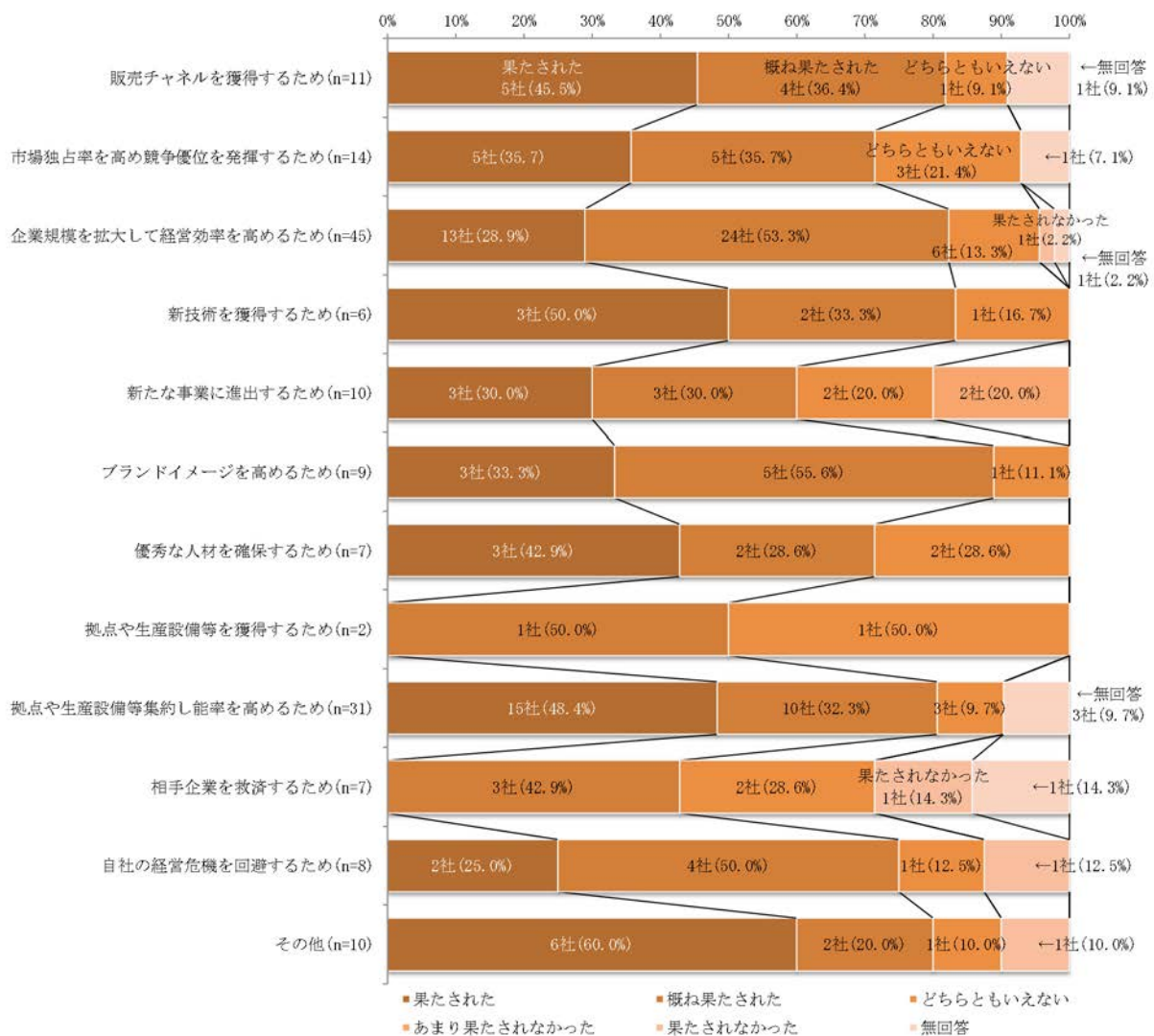
過去3年間に合併があった企業に対して、合併の目的を複数回答形式でたずねた。その結果、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」が45社（53.6%）で最も多く、以下、「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」（31社（36.9%））、「市場独占率を高め競争優位を發揮するため」（14社（16.7%））などが多かった【第8-3図】。

第 8-3 図 合併の目的(複数回答、単位:%、n=84)



また、合併の目的の達成度を、「果たされた」から「果たされなかった」の中から択一回答形式でたずねた【第8-4図】。回答傾向を明らかにするために、「果たされた」の比率と「概ね果たされた」の比率の合計が高いものを見ると、「ブランドイメージを高めるため」（8社（88.9%））、「新技術を獲得するため」（9社（83.3%））、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」（37社（82.2%））、「販売チャネルを獲得するため」（9社（81.9%））、「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」（25社（80.7%））などであった。

第8-4図 合併の目的の達成度(各項目とも択一回答、単位：%)

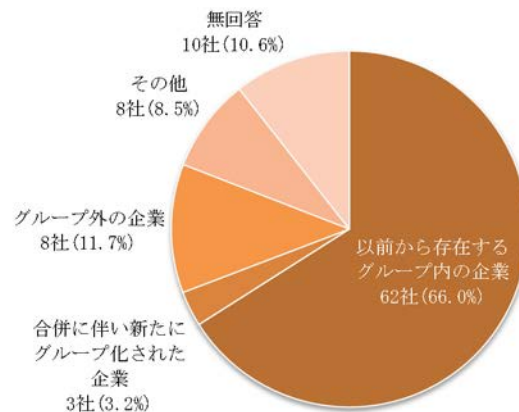


5. 被合併企業の属性

5.1 回答企業と被合併企業との関係

回答企業と被合併企業との関係を択一回答形式でたずねた。その結果、「以前から存在するグループ内の企業」が62社（66.0%）で最も多く、「合併に伴い新たにグループ化された企業」（3社（3.2%））、「グループ外の企業」（8社（8.5%））などであった【第8-5図】。

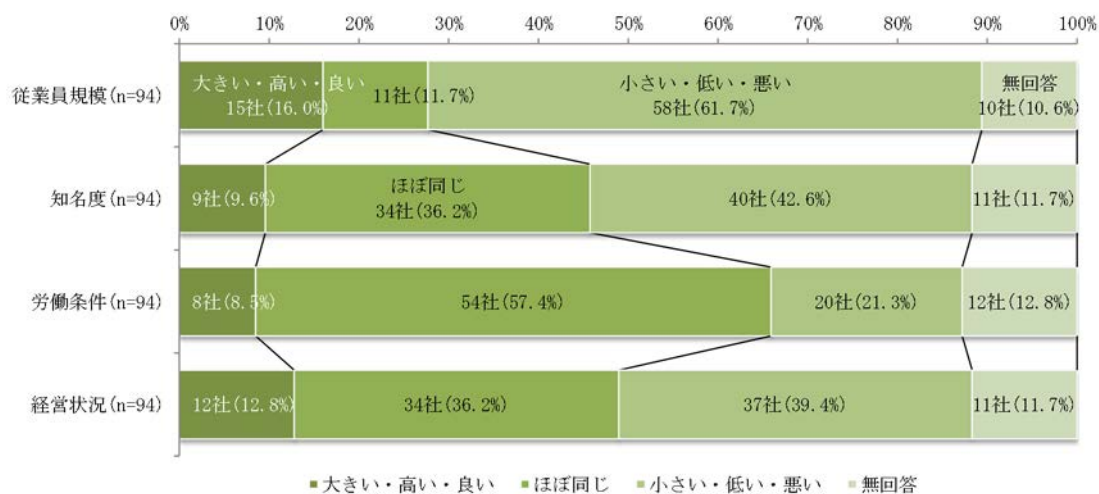
第 8-5 図 被合併企業との関係(択一回答、単位:%、n=94)



5.2 被合併企業の特徴

被合併企業の特徴を、従業員規模、知名度、労働条件、経営状況について択一回答形式でたずねた。その結果、従業員規模は「小さい」(58社(61.7%))、知名度は「低い」(40社(42.6%))、労働条件は「ほぼ同じ」(54社(57.4%))、経営状況は「悪い」(37社(39.6%))がそれぞれ多かった【第 8-6 図】。

第 8-6 図 被合併企業の特徴(各項目とも択一回答、単位:%、n=94)

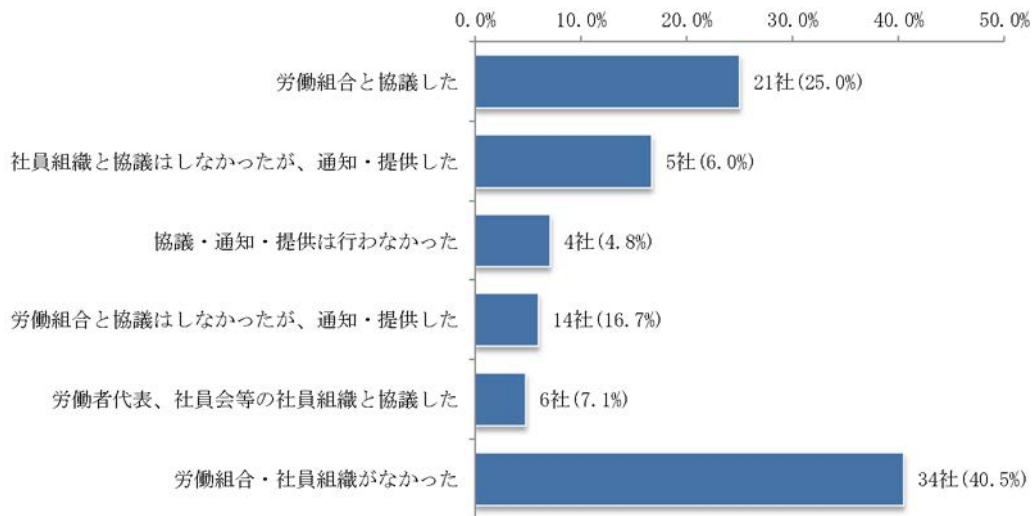


6. 労働組合等への対応

6.1 合併に関して労働組合との協議等の実施状況

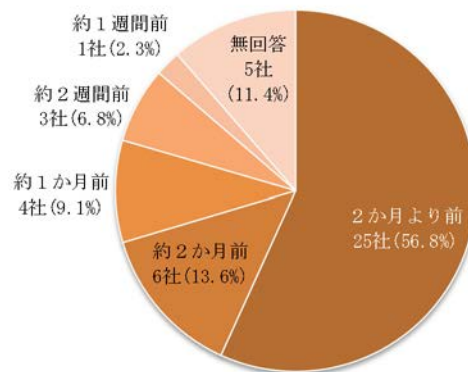
合併契約が締結される前に、合併に関して労働組合等と協議等したかどうか、合併に関する情報を労働組合等に事前に通知・提供したかどうか、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働組合と協議した」が 21 社 (25.0%)、「労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した」が 5 社 (6.0%)、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」が 4 社 (4.8%)、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が 14 社 (16.7%) などとなっている【第 8-7 図】。

第 8-7 図 合併に関して労働組合との協議等の実施状況(複数回答、単位：%、n=84)



次に、労働組合等に対して事前に協議・通知・提供した、と回答した企業に対して、協議・通知・提供の時期が合併契約締結日のどのくらい前だったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「2か月より前」が25社(56.8%)、「約2か月前」が6社(13.6%)、「約1か月前」が4社(9.1%)などであった【第8-8図】。

第 8-8 図 協議・通知・提供の時期(択一回答、単位：%、n=44)



6.2 労働者の移籍

合併に伴い、合併先に移籍した労働者がいたかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」という企業は55社(58.5%)であった(n=94)。また、移籍した労働者数を数値記入してもらった。その結果、移籍した労働者数の平均は388.1人(標準偏差=1337.0)であった【第8-2表】。

第 8-2 表 合併に伴い合併先に移籍した労働者数の記述統計

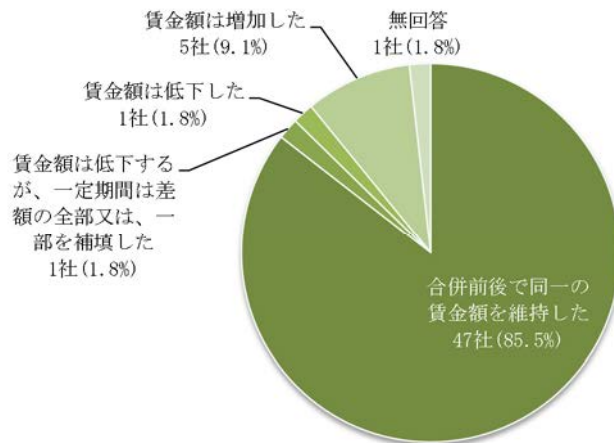
	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
移籍者数	49	388.1	40	1337.0	1	8,000

7. 合併に伴う労働者の労働条件の変化

7.1 合併先企業に移籍した労働者の賃金の変化

合併に伴い、合併先企業に移籍した労働者の賃金がどのように変化したのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「合併前後で同一の賃金額を維持した」が47社（85.5%）であった【第8-9図】。

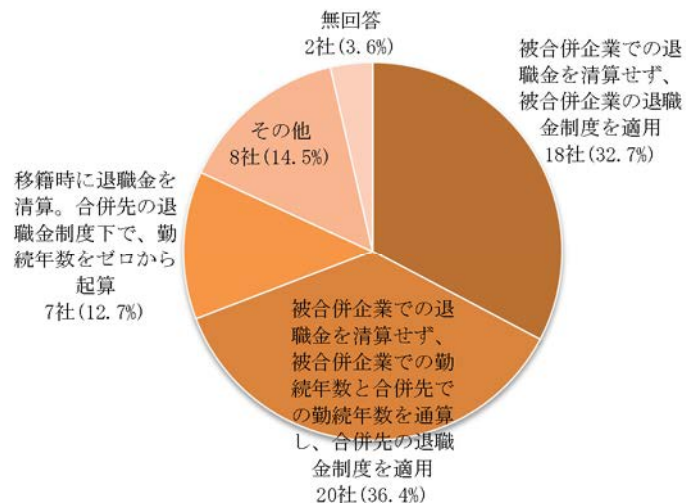
第8-9図 合併先企業に移籍した労働者の賃金の変化(択一回答、単位:%、n=55)



7.2 合併先企業に移籍した労働者の退職金制度の変化

合併に伴い、合併先企業に移籍した労働者の退職金制度がどのようなになったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」が18社（32.7%）、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が20社（36.4%）、「移籍時に退職金を清算。合併先の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が7社（12.7%）などであった【第8-10図】。

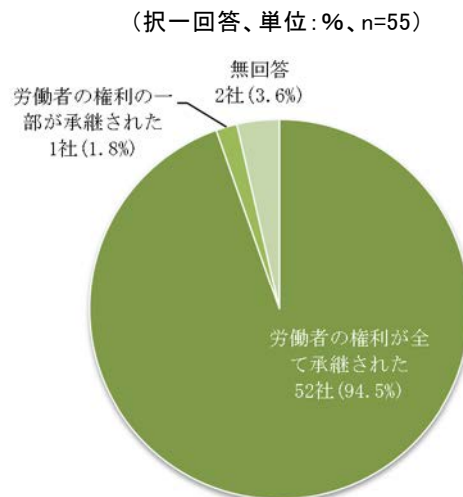
第8-10図 合併先企業に移籍した労働者の退職金制度の扱い(択一回答、単位:%、n=55)



7.3 合併先企業に移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利

合併に伴い、合併先企業に移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利がどのようになったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「労働者の権利が全て承継された」が52社（94.5%）であった【第8-11図】。

第8-11図 合併先企業に移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利



7.4 退職した労働者の有無

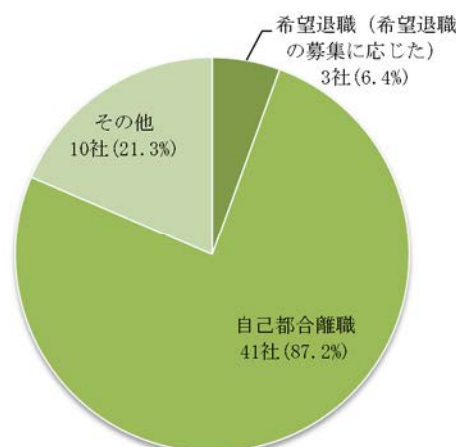
合併後1年以内に退職した労働者がいたかどうか択一回答でたずねた。その結果、「いた」が47社（50.0%）、「いなかった」が35社（37.2%）であった（無回答12社（12.8%））。

また、退職者数を数値記入してもらった。その結果、退職者数の平均は47.9人（標準偏差158.3）であった【第8-3表】。

第8-3表 合併後1年以内に退職した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
退職者数	45	47.9	9	158.3	1	1,000

第8-12図 合併後1年以内に退職した労働者の退職の種類（複数回答、単位：%、n=54）



さらに、合併後1年以内に退職した労働者の退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、「自己都合離職」が41社(87.2%)、「希望退職(希望退職の募集に応じた)」が3社(6.4%)などであった【第8-12図】。

8. 小活

第8章では、合併を経験した企業に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 調査に回答した企業1,567社のうち、この3年間に合併を経験した企業は94社(6.0%)で、合併の回数の平均は1.1回であった。
- (2) 合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」などが多かった。また、目的の達成度が高かったものは、「ブランドイメージを高めるため」、「新技術を獲得するため」、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「販売チャネルを獲得するため」、「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」などであった。
- (3) 被合併企業は「以前から存在するグループ内の企業」が66%であった。また、被合併企業は、従業員規模が「小さい」、知名度が「低い」、労働条件が「ほぼ同じ」、経営状況が「悪い」がそれぞれ多かった。
- (4) 合併契約の締結前に、合併に関して労働組合等と協議等したか、合併に関する情報を労働組合等に事前に通知・提供したかについてたずねた結果、「労働組合と協議した」が25%、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が約17%などであった。労働組合等に対して事前に協議・通知・提供した時期は、協議・通知・提供の時期が合併契約締結日の「2か月より前」が約57%であった。
- (5) 合併に伴い、合併先企業に移籍した労働者がいた企業は約59%であった。
- (6) 合併に伴い、合併先企業に移籍した労働者の労働条件の変化は、
 - ①賃金：「合併前後で同一の賃金額を維持した」が約86%、
 - ②退職金制度：「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」が約33%、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が約36%、「移籍時に退職金を清算。合併先の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が約13%などであった。
 - ③年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利：「労働者の権利が全て承継された」が約95%であった。
- (7) 合併後1年以内に退職した労働者がいた企業が50%で、退職の種類は「自己都合離職」が約87%であった。

第Ⅲ部 労働組合調査編

第9章 回答労働組合の属性

1. はじめに

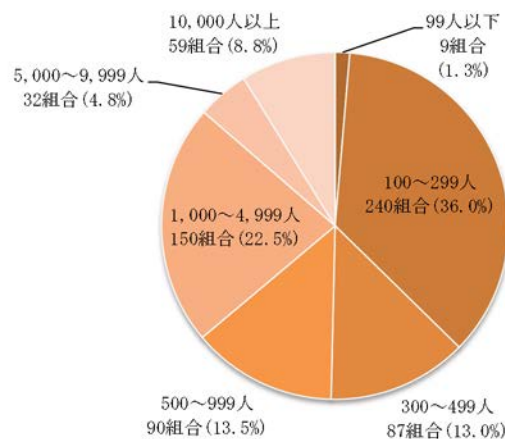
第9章以降は、労働組合調査の集計結果について記述する。第9章では、調査に回答した労働組合の属性に関する設問の集計結果を見ていく。以下では、組合員数、会社の正社員数、労使協議機関の有無、労働組合の関わり方、業種、設立年、本社所在地、出資形態、上場の状況、企業グループ体制、過去3年の経常利益を取り上げる。

なお、第Ⅱ部企業調査編と同じく、本章以降でもデータラベルは度数（組合数）と構成比（%）の両方を記載している。

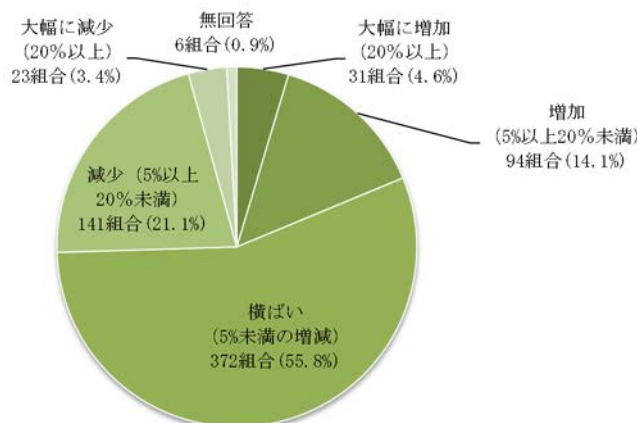
2. 組合員数

調査時点（2016年1月）での組合員数を択一回答形式でたずねた。その結果、「100～299人」（240組合（36.0%））が最も多く、以下、「1,000～4,999人」（150組合（22.5%））、「500～999人」（90組合（13.5%））などであった【第9-1図】。

第9-1図 組合員数(択一回答、単位:%、n=667)



第9-2図 3年前と比較した組合員数(択一回答、単位:%、n=667)

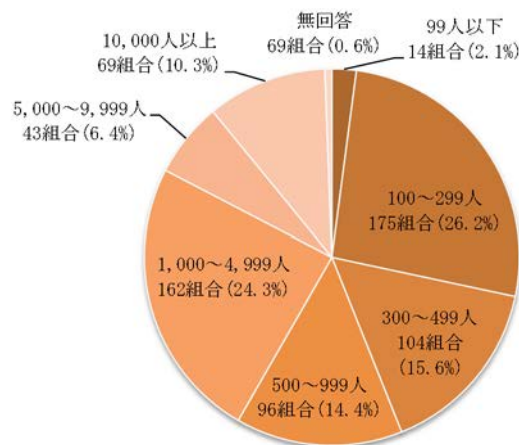


3年前(2012年12月時)と比較して、組合員数はどうなったか、「大幅に増加(20%以上)」から「減少(5%以上20%未満)」までの5段階から択一回答形式でたずねた。その結果、「横ばい(5%未満の増減)」が372組合(55.8%)で最も多く、以下、「減少(20%以上)」(141組合(21.1%))、「増加(5%以上20%未満)」(94組合(14.1%))などであった【第9-2図】。

3. 会社の正社員・正規職員数

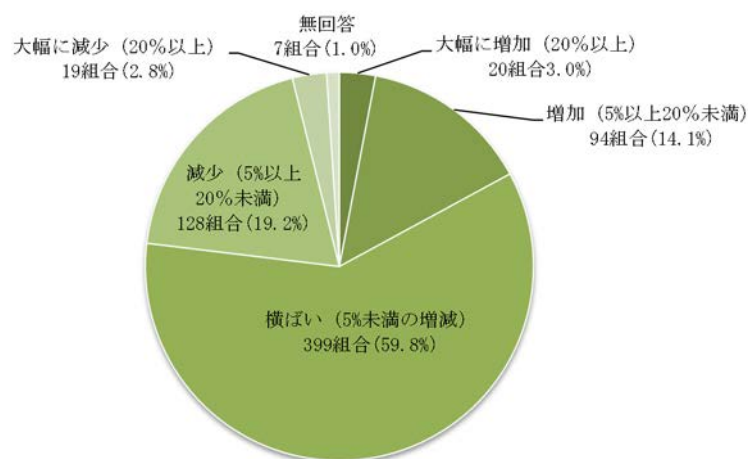
会社全体の正社員・正規職員数を択一回答形式でたずねた。その結果、「100～299人」が175組合(26.2%)で最も多く、以下、「1,000～4,999人」(162組合(24.3%))、「300～499人」(104組合(15.6%))などであった【第9-3図】。

第9-3図 会社全体の正社員・正規職員数(択一回答、単位:%、n=667)



3年前(2012年12月)と比較した正社員・正規職員数の変化について、「大幅に増加(20%以上)」から「減少(5%以上20%未満)」までの5段階から択一回答形式でたずねた。その結果、「横ばい(5%未満の増減)」が399組合(59.8%)で最も多く、以下、「減少(5%以上20%未満)」(128組合(19.2%))、「増加(5%以上20%未満)」(94組合(14.1%))などであった【第9-4図】。

第9-4図 3年前と比較した正社員・正規職員数(択一回答、単位:%、n=667)



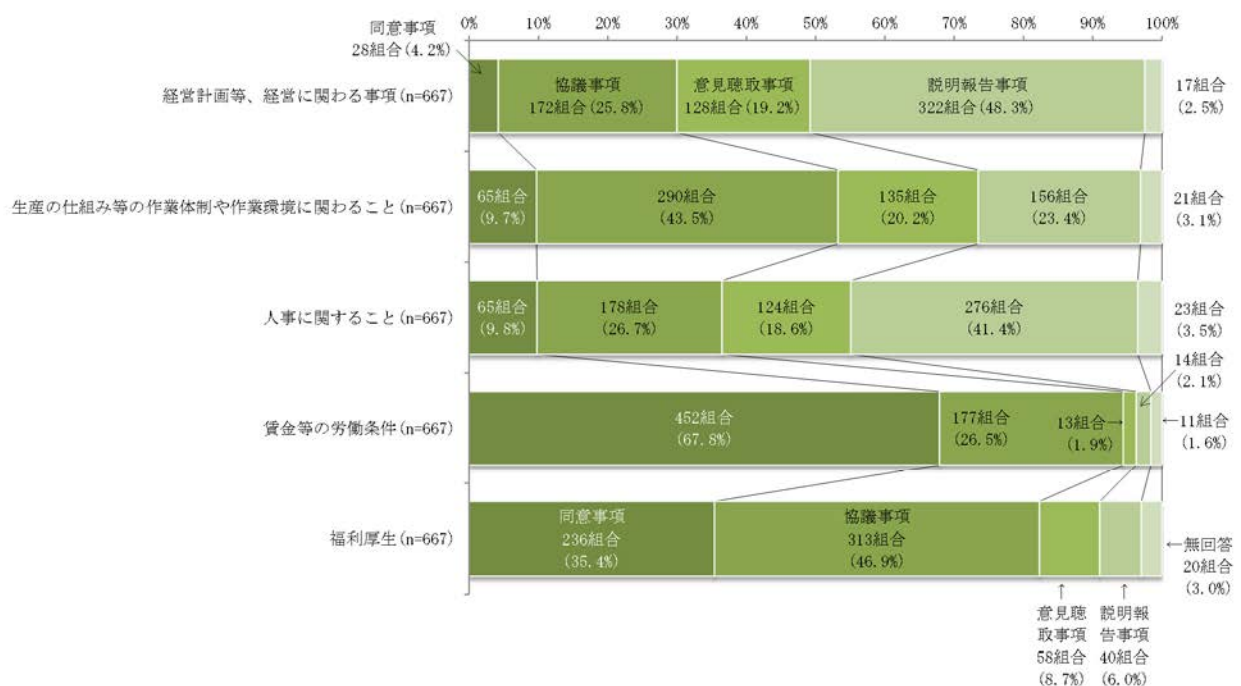
4. 労使協議機関の有無

労使協議機関の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「ある」が 623 組合 (93.4%) に対して、「ない」が 39 組合 (5.8%) であった (無回答 5 組合 (0.7%)) (n=667)。

5. 経営にかかわる事項等への労働組合の関わり方

「経営計画等、経営に関わる事項」、「生産の仕組み等の作業体制や作業環境に関わること」、「人事に関すること」、「賃金等の労働条件」、「福利厚生」の 5 項目それぞれについて、労働組合がどのように関わっているか、「同意事項」など 4 つから択一回答形式でたずねた。その結果、「経営計画等、経営に関わる事項」については「説明報告事項」が 322 組合 (48.3%)、「生産の仕組み等の作業体制や作業環境に関わること」については「協議事項」が 290 組合 (43.5%)、「人事に関すること」については「説明報告事項」が 276 組合 (41.4%)、「賃金等の労働条件」については「同意事項」が 452 組合 (67.8%)、「福利厚生」については「協議事項」313 組合 (46.9%) がそれぞれ最も多かった【第 9-5 図】。

第 9-5 図 経営にかかわる事項等への労働組合の関わり方(各項目とも択一回答、単位:%)



用語の意味

同意事項：労使双方が同意しなければ決定できない事項

協議事項：労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終的決定は経営者が行う事項

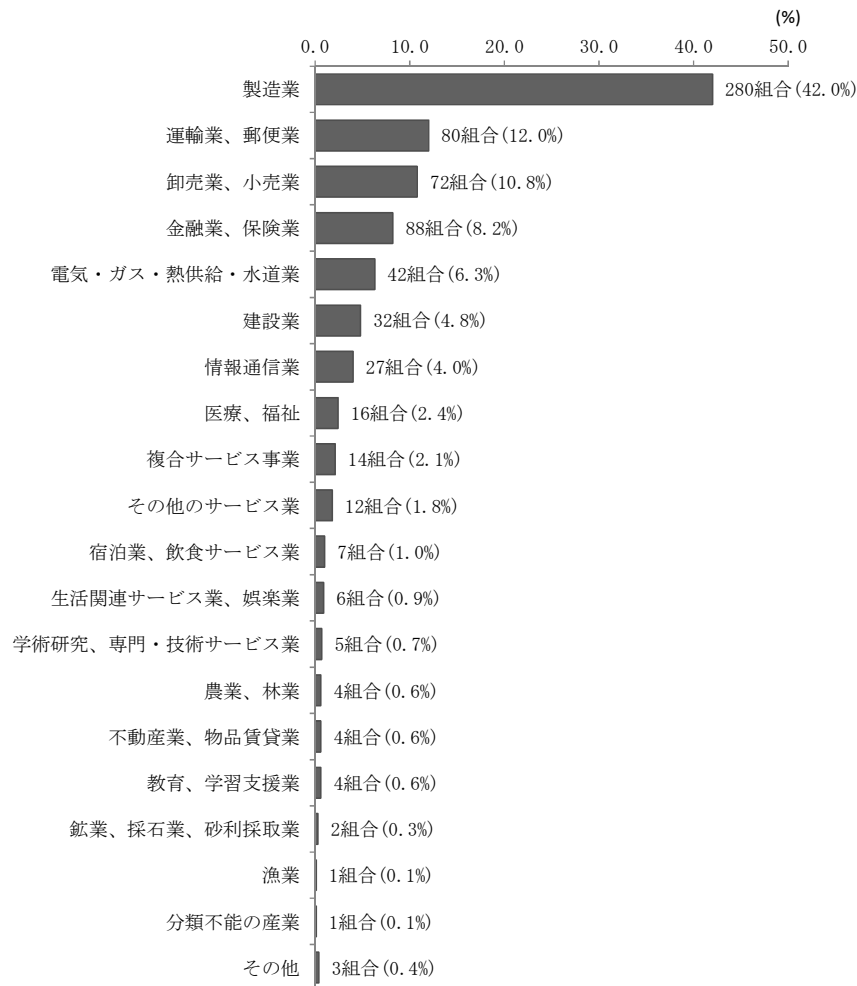
意見聴取事項：説明を行った上に意見聴取を行う事項

説明報告事項：説明報告するだけで意見聴取は行わない事項

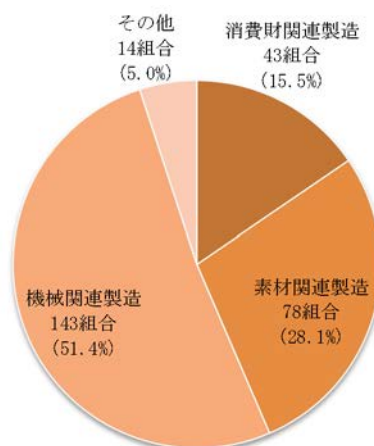
6. 業種

会社の業種を択一回答形式でたずねた。その結果、「製造業」が280組合（42.0%）で最も多く、以下、「運輸業、郵便業」（80組合（12.0%））、「卸売業、小売業」（72組合（10.8%））などが多かった【第9-6図】。

第9-6図 会社の業種(択一回答、単位:%、n=667)



第9-7図 製造業の内訳(択一回答、単位:%、n=280)



次に、製造業の具体的な業種を択一回答形式でたずねた。その結果、「機械関連製造（生産用機械器具製造業など）」が143組合（51.4%）、「素材関連製造（鉄鋼業など）」が78組合（28.1%）、「消費財関連製造（食料品製造業など）」が43組合（15.5%）などであった【第9-7図】。

7. 会社の概要

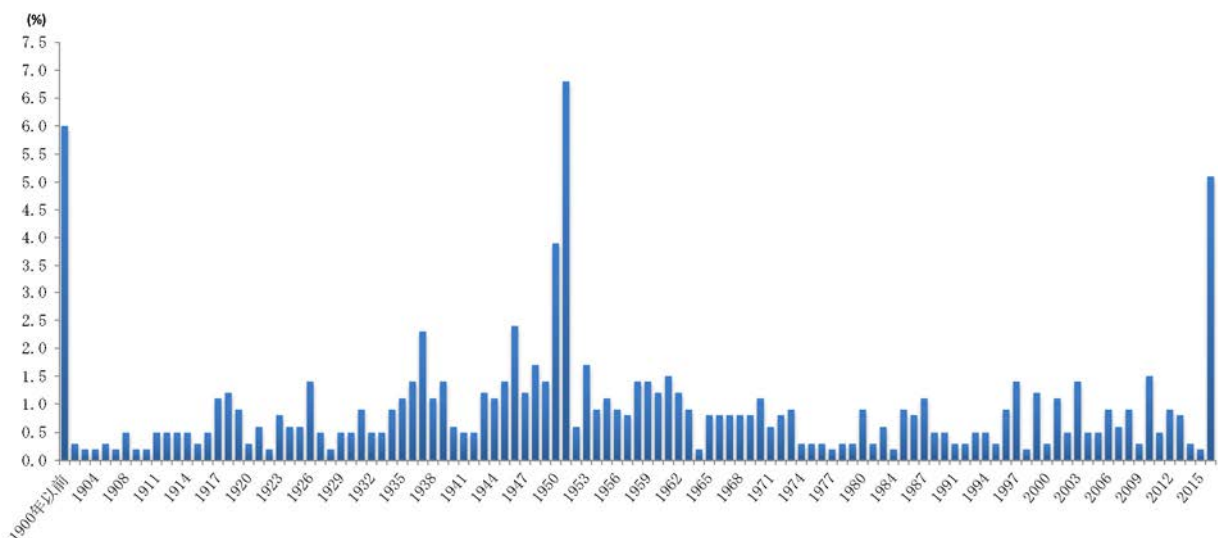
7.1 会社設立年

会社の設立年を数値記入してもらった。その結果、設立年の平均は1954.2年（標準偏差31.6）で、「1951年」が45組合（6.8%）で最も多かった【第9-1表、第9-8図】。

第9-1表 設立年の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
設立年	631	1954.2	1951.0	31.6	1840	2015

第9-8図 会社設立年の分布(数値記入、単位:%、n=667)



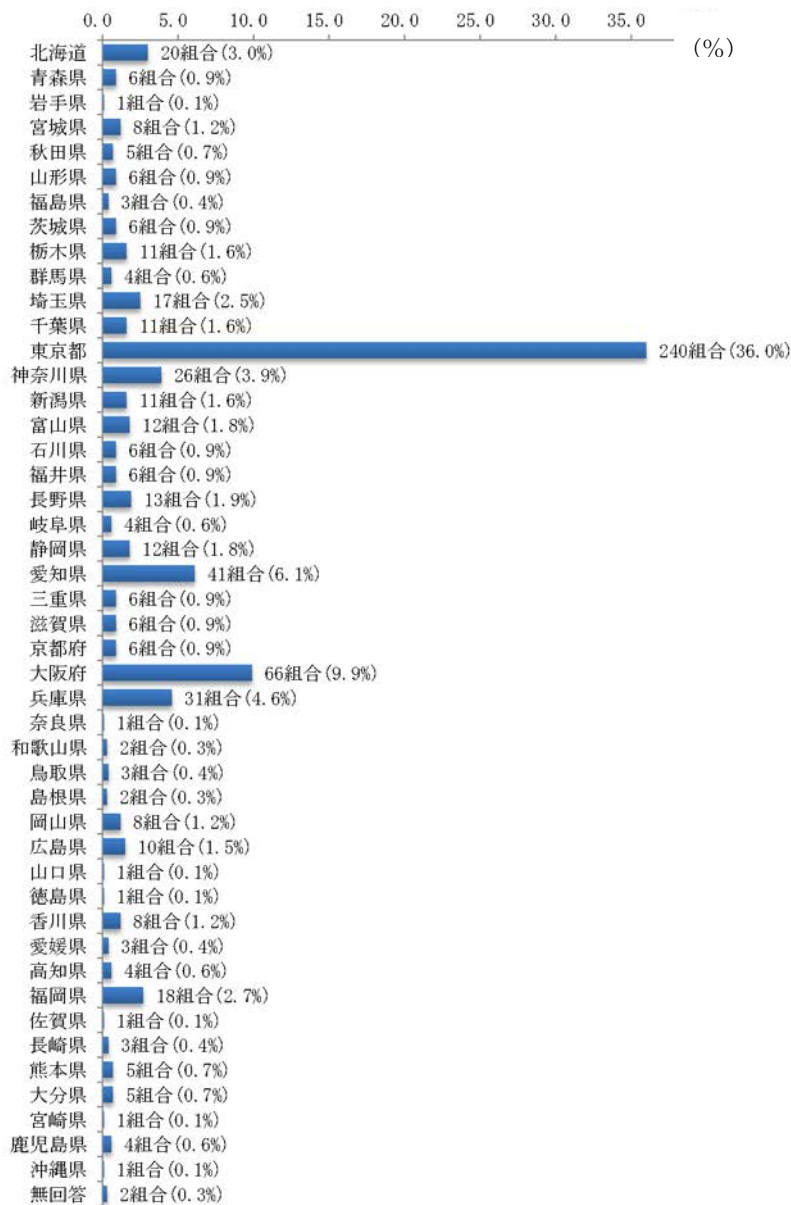
7.2 本社所在地

本社所在地の都道府県名を記入してもらった。その結果、「東京都」が240組合（36.0%）で最も多く、以下、「大阪府」（66組合（9.9%））、「愛知県」（41組合（6.1%））などとなっている【第9-9図】。

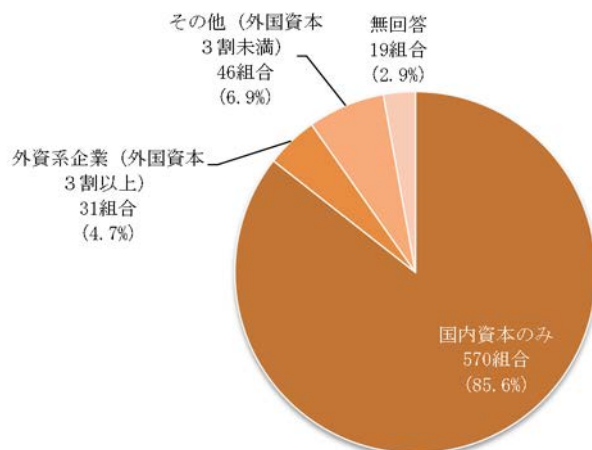
7.3 出資形態

出資形態を択一回答形式でたずねた。その結果、「国内資本のみ」が570組合（85.6%）、「外資系企業（外国資本3割以上）」31組合（4.7%）、「その他（外国資本3割未満）」46組合（6.9%）などであった【第9-10図】。

第9-9図 本社所在地(都道府県記入、単位：%、n=667)



第9-10図 出資形態(択一回答、単位：%、n=667)

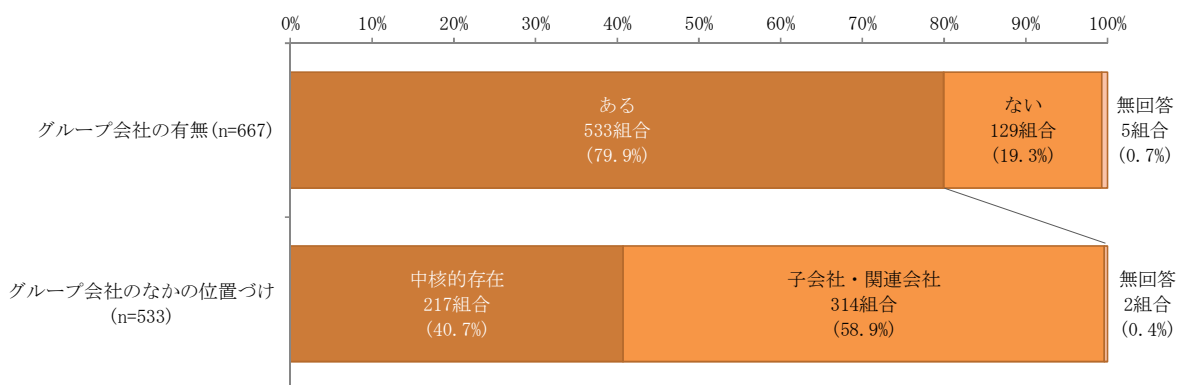


7.4 グループ会社

グループ企業（連結決算対象の別企業）の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、グループ会社があるが533組合（79.9%）、ないが129組合（19.3%）であった【第9-11図上】。

次に、グループ会社のなかのどのような存在かを択一回答形式でたずねた。その結果、「子会社・関連会社」が314組合（58.9%）、「中核的存在」が217組合（40.7%）であった【第9-11図下】。

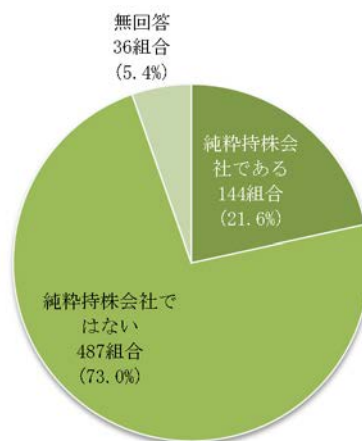
第9-11図 グループ企業の有無とグループ企業のなかでの位置づけ(択一回答、単位:%)



7.5 純粋持株会社

回答組合の企業が純粋持株会社かどうかを択一回答形式でたずねた。その結果、「純粋持株会社である」が144組合（21.6%）、「純粋持株会社ではない」が487組合（73.0%）であった【第9-12図】。

第9-12図 純粋持株会社かどうか(択一回答、単位:%, n=667)



7.6 過去3年間の経常利益

過去3年間（2012年度～2014年度）の経常利益を数値記入してもらった。その結果、経常利益の平均額は、2012年度が106億3,800万円、2013年度が267億2,200万円、2014年度が

289億9,000万円であった【第9-2表】。

第9-2表 過去3年間(2012年度～2014年度)の経常利益の記述統計(単位:100万円)

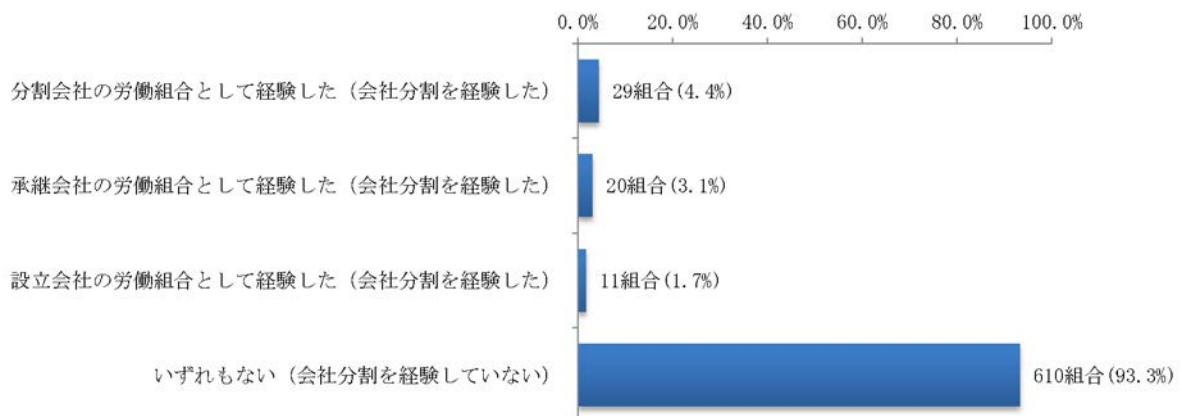
	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
2012年度	426	10,638	1,390	112,735	-398,386	1,225,094
2013年度	437	26,722	1,708	107,057	-111,326	1,294,195
2014年度	443	28,990	1,932	109,364	-378,000	1,115,823

8. 会社分割、事業譲渡又は合併による組織再編の有無

8.1 組織再編の有無

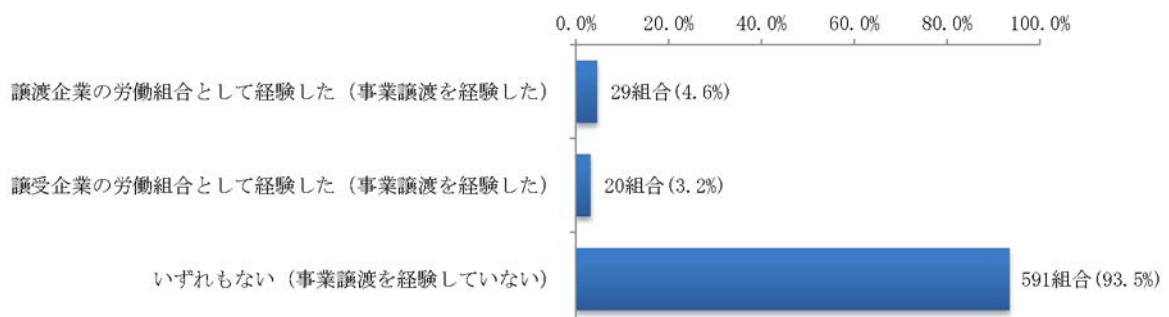
会社分割、事業譲渡又は合併による組織再編の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、会社分割については、「分割会社の労働組合として経験した(会社分割を経験した)」が29組合(4.4%)、「承継会社の労働組合として経験した(会社分割を経験した)」が20組合(3.1%)、「設立会社の労働組合として経験した(会社分割を経験した)」が11組合(1.7%)であった【第9-13図】。

第9-13図 会社分割の有無(複数回答、単位:%、n=670)



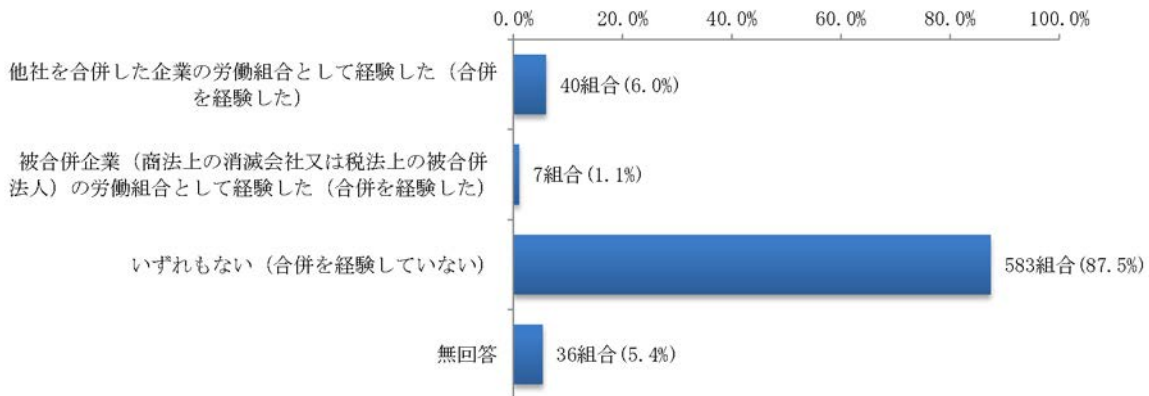
事業譲渡については、「譲渡企業の労働組合として経験した(事業譲渡を経験した)」が29組合(4.6%)、「譲受企業の労働組合として経験した(事業譲渡を経験した)」が20組合(3.2%)であった【第9-14図】。

第9-14図 事業譲渡の有無(複数回答、単位:%、n=640)



合併については、「他社を合併した企業の労働組合として経験した（合併を経験した）」が40組合（6.0%）、「被合併企業（商法上の消滅会社又は税法上の被合併法人）の労働組合として経験した（合併を経験した）」が7組合（1.1%）であった【第9-15図】。

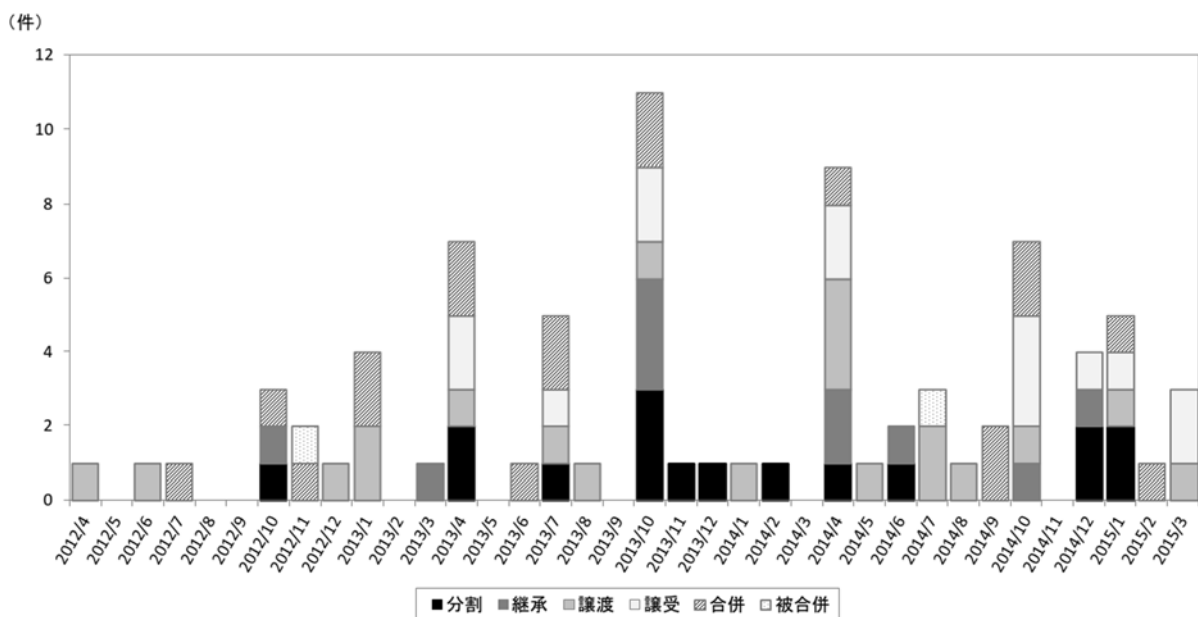
第9-15図 合併の有無（択一回答、単位：%、n=666）



第9-3表 過去3年間の組織再編の回数の記述統計

		n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
会社分割	分割会社の労働組合	17	1.1	1	0.2	1	2
	承継会社の労働組合	12	1.0	1	0.0	1	1
事業譲渡	譲渡企業の労働組合	18	1.3	1	0.7	1	3
	譲受企業の労働組合	13	1.2	1	0.6	1	3
合併	合併企業の労働組合	19	1.1	1	0.2	1	2
	被合併企業の労働組合	2	1.0	1	0.0	1	1

第9-16図 会社分割、事業譲渡、合併を実施した時期（単位：件、n=666）



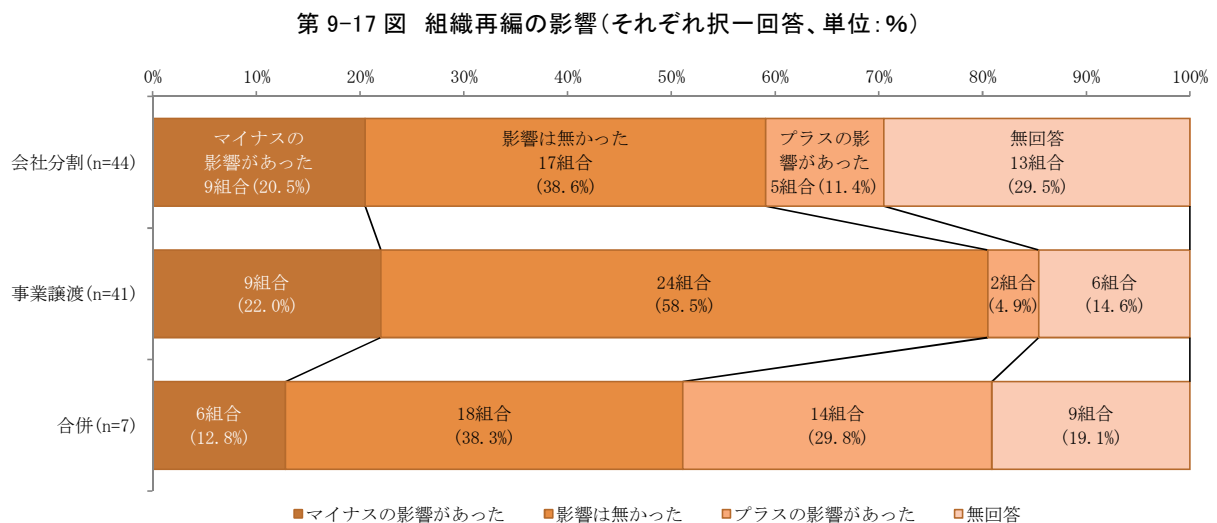
注：必要な数値（組織再編の年と月）を記入したケースだけを集計。

8.2 組織再編の回数

過去3年間（2012年度～2014年度）の組織再編の回数を数値記入してもらった。その結果、組織再編の回数の平均は、会社分割のうち分割会社が1.1回、承継会社が1.0回、事業譲渡のうち譲渡企業が1.3回、譲受企業が1.2回、合併のうち合併企業が1.1回、被合併企業が1.0回であった【第9-3表】。

8.4 組織再編の影響

会社分割、事業譲渡又は合併が労働組合の活動や組織に影響があったかどうか、「マイナスの影響があった」などから択一回答形式でたずねた。その結果、会社分割、事業譲渡、合併いずれについても「影響は無かった」という回答の比率が高かった【第9-17図】。



9. 小活

第9章では、労働組合調査に回答した労働組合の属性の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 組合員数は、「100～299人」、「1,000～4,999人」、「500～999人」が多く、3年前と比較すると、「横ばい（5%未満の増減）」が約60%あった。
- (2) 労使協議機関が「ある」という労働組合が約93%であった。
- (3) 経営に関わる事項への関与の状況で多かったものは、
 - ① 「経営計画等、経営に関わる事項」については「説明報告事項」が約48%、
 - ② 「生産の仕組み等の作業体制や作業環境に関わること」については「協議事項」が約44%、
 - ③ 「人事に関すること」については「説明報告事項」が約41%、
 - ④ 「賃金等の労働条件」については、「同意事項」が68%、
 - ⑤ 「福利厚生」については「協議事項」が約47%

であった。

(4) 業種は、「製造業」が 42%で、以下、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」などが多かった。製造業の内訳は、「機械関連製造（生産用機械器具製造業など）」が約 51%、「素材関連製造（鉄鋼業など）」が約 28%、「消費財関連製造（食料品製造業など）」が約 16% などであった。

(5) 出資形態は、「国内資本のみ」が約 86%であった。

(6) グループ企業（連結決算対象の別企業）がある組合が約 80%で、その中の「子会社・関連会社」が約 59%、「中核的存在」が約 41%であった。

(7) 純粋持株会社は約 22%であった。

(8) 組織再編の有無については、「分割会社の労働組合として経験した（会社分割を経験した）」が 29 組合（約 4%）、「承継会社の労働組合として経験した（会社分割を経験した）」が 20 組合（約 3%）、「設立会社の労働組合として経験した（会社分割を経験した）」が 11 組合（約 2%）であった。

事業譲渡については、「譲渡企業の労働組合として経験した（事業譲渡を経験した）」が 29 組合（約 5%）、「譲受企業の労働組合として経験した（事業譲渡を経験した）」が 20 組合（約 3%）であった。

合併については、「他社を合併した企業の労働組合として経験した（合併を経験した）」が 40 組合（6%）、「被合併企業（商法上の消滅会社又は税法上の被合併法人）の労働組合として経験した（合併を経験した）」が 7 組合（約 1%）であった。

(9) 過去 3 年間の組織再編の回数は、会社分割のうち分割会社の場合は 1.1 回、承継会社の場合は 1.0 回、事業譲渡のうち譲渡企業の場合は 1.3 回、譲受企業の場合は 1.2 回、合併のうち合併企業の場合は 1.1 回、被合併企業の場合は 1.0 回であった。

(10) 会社分割、事業譲渡又は合併が労働組合の活動や組織に影響の有無については、「会社分割、事業譲渡、合併いずれについても「影響は無かった」という回答の比率が高かった。

第10章 会社分割（分割会社の労働組合）

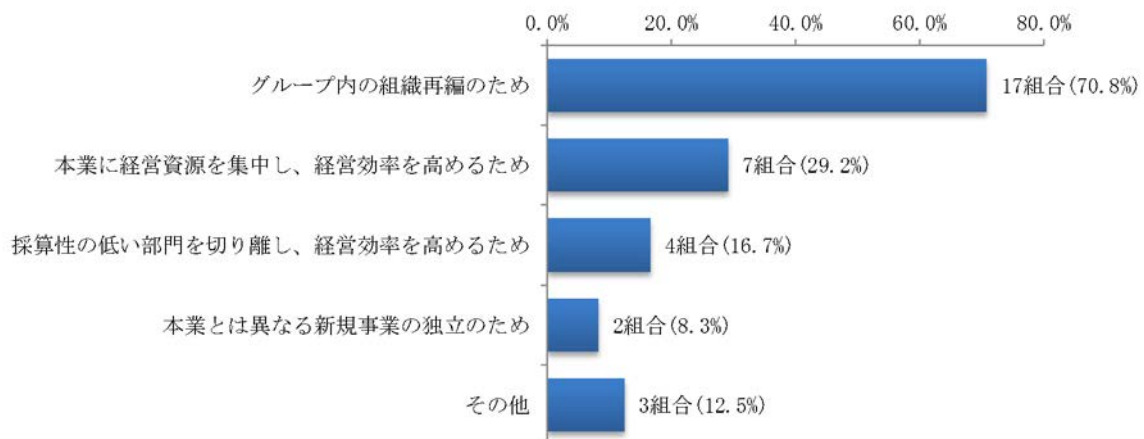
1. はじめに

第10章では、会社分割のうち、分割会社の労働組合に関する設問の集計結果を見ていく。以下では、会社分割の目的、会社分割の形態、承継会社との関係、会社分割に関する協議、会社分割に伴う労働者の移籍、移籍した組合員の労働条件、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い、退職した組合員の有無と人数、情報提供や労使協議のプロセスに関する評価を取り上げる。

2. 会社分割の目的

会社分割がどのような目的で実施されたのか、労働組合の認識を複数回答形式でたずねた。その結果、「グループ内の組織再編のため」が17組合（70.8%）で最も多く、以下、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」（7組合（29.2%））、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」（4組合（16.7%））などであった【第10-1図】。

第10-1図 会社分割の目的（複数回答、単位：%、n=24）

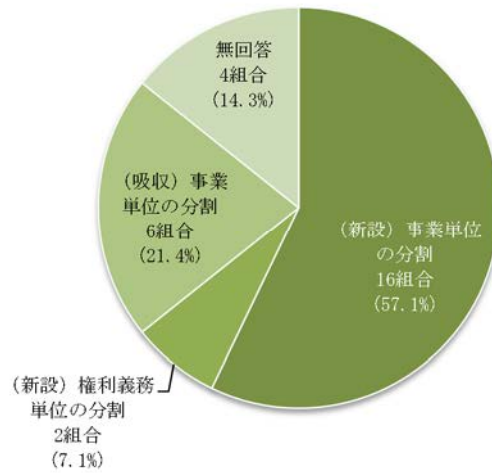


3. 会社分割の形態

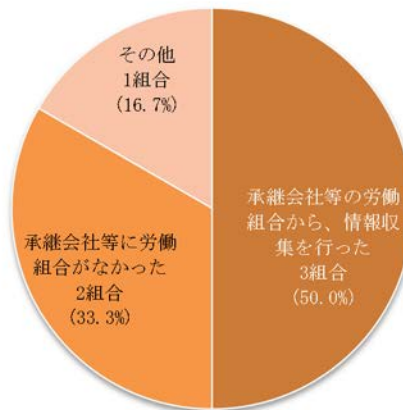
会社分割の形態がどのようなものであったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、新設分割のうち「事業単位の分割」が16組合（57.1%）、「権利義務単位の分割」が2組合（7.1%）、吸収分割のうち「事業単位の分割」が6組合（21.4%）、「権利義務単位の分割」はなかった【第10-2図】。

承継会社又は設立会社（以下、「承継会社等」）に関する情報収集を承継会社等の労働組合から事前に行ったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「承継会社等の労働組合から、情報収集を行った」が3組合（50.0%）、「承継会社等に労働組合がなかった」が2組合（33.3%）であった【第10-3図】。

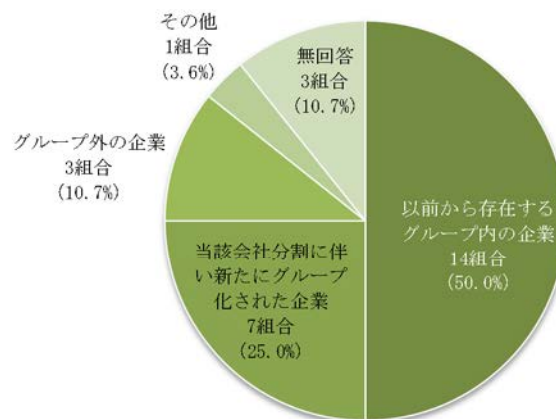
第 10-2 図 会社分割の形態(択一回答、単位：%、n=24)



第 10-3 図 承継会社等に関する情報収集(択一回答、単位：%、n=6)



第 10-4 図 承継会社との関係(択一回答、単位：%、n=28)



4. 承継会社等について

4.1 承継会社等との関係

承継会社等とはどのような関係なのか、「グループ内の企業」など4項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「以前から存在するグループ内の企業」が14組合(50.0%)、「当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が7組合(25.0%)、「グループ外の企業」が3組合(10.7%)などであった【第10-4図】。

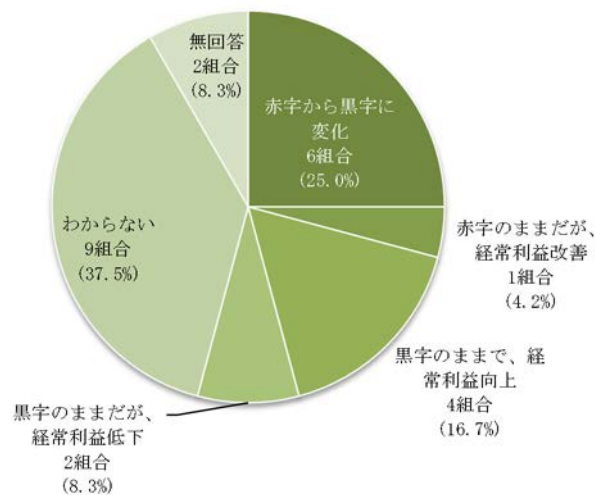
4.2 承継会社等の存続

承継会社等が存続しているかどうか、択一回答でたずねた。その結果、「存続している」が24組合(85.7%)に対して、「存続していない」が1組合(3.6%)であった(n=28)。

4.3 承継会社等の経常利益の変化

承継会社等の経常利益が分割直後の決算と直近の決算とでどのように変化したのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「赤字から黒字に変化」が6組合(25.0%)、「黒字のまま、経常利益向上」が4組合(16.7%)、「黒字のままだが、経常利益低下」が2組合(8.3%)「赤字のままだが、経常利益改善」が1組合(4.2%)などであった【第10-5図】。

第10-5図 承継会社等の経常利益の分割直後変化(択一回答、単位:%、n=24)

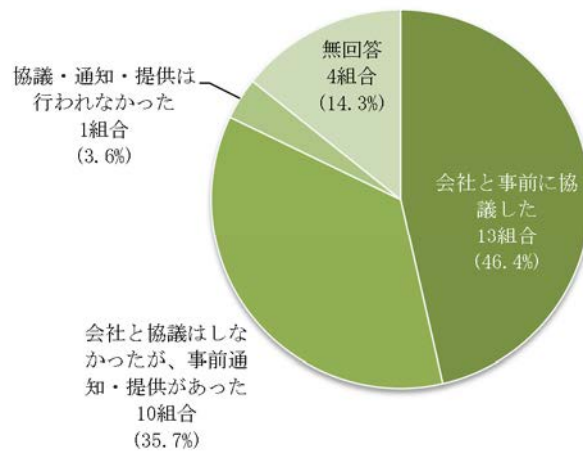


5. 会社分割に関する協議等

5.1 会社分割に関する会社との協議、通知・提供の実施

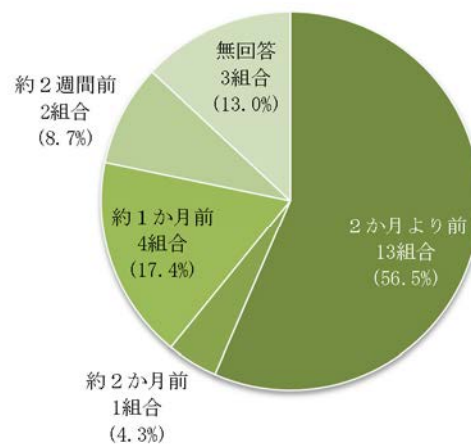
分割契約の締結又は分割計画の作成前に、会社分割に関する会社との事前協議があったか、又は会社分割に関する情報の事前通知・提供があったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「会社と事前に協議した」が13組合(46.4%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が10組合(35.7%)、「協議・通知・提供は行われなかった」が1組合(3.6%)などであった【第10-6図】。

第 10-6 図 分割契約の締結又は分割計画の作成前の会社分割に関する会社との事前協議の有無、又は会社分割に関する情報の事前通知・提供の有無(択一回答、単位:%、n=28)



「協議等があった」という場合、協議等の時期が労働契約承継法第2条第3項に規定する通知期限日のどのくらい前であったか、「2か月より前」などから択一回答形式でたずねた。その結果、「2か月より前」が13組合(56.5%)、「約2か月前」が1組合(4.3%)、「約1か月前」が4組合(17.4%)、「約2週間前」が2組合(8.7%)であった【第10-7図】。

第 10-7 図 協議等の時期(択一回答、単位:%、n=23)

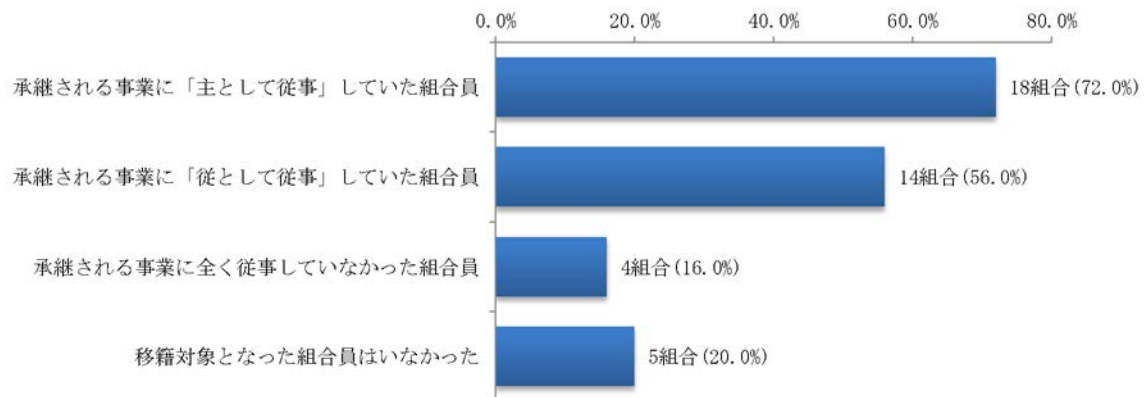


6. 会社分割に伴う組合員の移籍について

6.1 移籍の対象になった組合員

会社分割に伴い、どのような組合員が移籍の対象になったか、複数回答形式でたずねた。その結果、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」が18組合(72.0%)で最も多く、以下、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」(14組合(56.0%))、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」(4組合(16.0%))であった【第10-8図】。

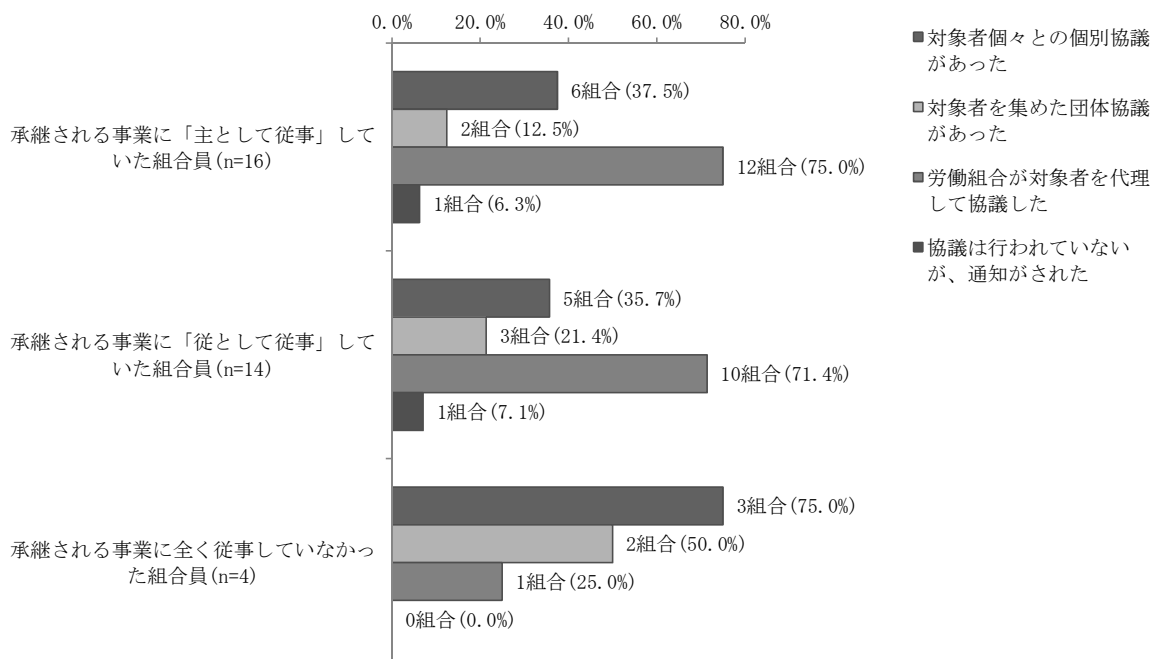
第 10-8 図 どのような組合員が移籍の対象になったか(複数回答、単位:%、n=25)



6.2 組合員との協議や通知の実施状況

次に、移籍について組合員との協議や通知が行われたかどうか複数回答形式でたずねた。その結果、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」については「労働組合が対象者を代理して協議した」が 12 組合 (75.0%)、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」については「労働組合が対象者を代理して協議した」が 10 組合 (71.4%)、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」については「対象者個々との個別協議があった」が 3 組合 (75.0%) で、それぞれ最も多かった【第 10-9 図】。

第 10-9 図 移籍について組合員との協議や通知が行われたか(複数回答、単位:%)



6.3 移籍の対象となった組合員数

移籍の対象となった組合員数を数値記入してもらった。その結果、移籍の対象となった組合員数の平均は約 615 人 (標準偏差=919.1) であった【第 10-1 表】。

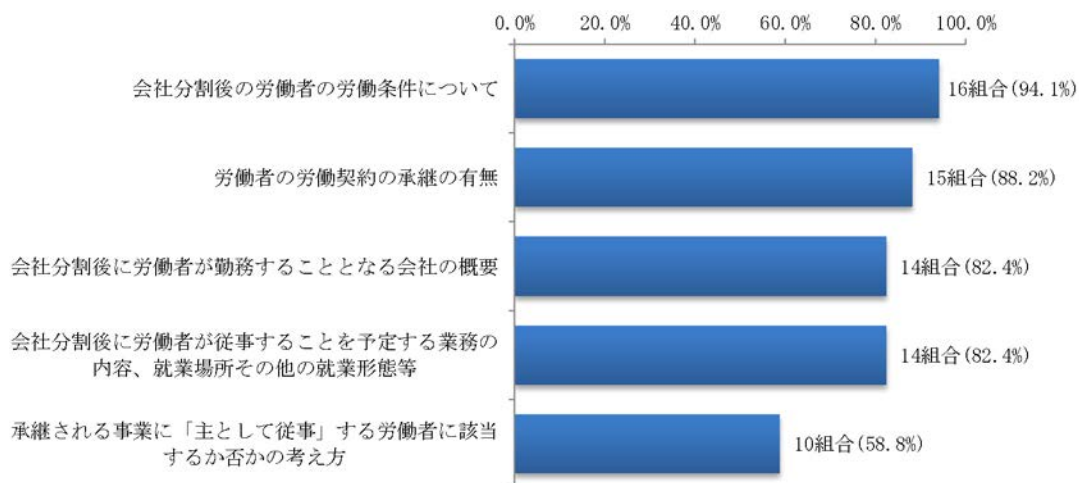
第 10-1 表 移籍の対象となった組合員数の記述統計

n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
15	614.7	127	919.1	5	3,000

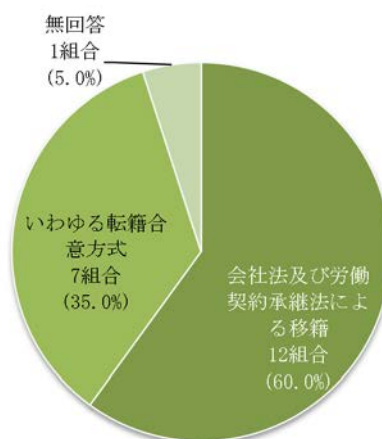
6.4 協議した事項

協議があった場合、どのような事項について協議したのか、複数回答形式でたずねた。その結果、「会社分割後の労働者の労働条件について」が 16 組合（94.1%）で最も多く、以下、「労働者の労働契約の承継の有無」（15 組合（88.2%））、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」（14 組合（82.4%））、「会社分割後に労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等」（14 組合（82.4%））などであった【第 10-10 図】。

第 10-10 図 協議した事項（複数回答、単位：%、n=17）



第 10-11 図 組合員の移籍の方法（択一回答、単位：%、n=20）



6.5 組合員の移籍の方法

移籍した組合員がいる場合、その移籍方法を択一回答形式でたずねた。その結果、「組合員の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた（会社法及び労働契約承継法

による移籍)」が12組合（60.0%）に対して、「いわゆる転籍合意方式（会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に組合員の同意を得ることによる転籍又は出向）」が7組合（35.0%）であった【第10-11図】。

6.6 承継される事業に「主として従事」のうち移籍の対象にならなかった組合員の有無

承継される事業に「主として従事」のうち移籍の対象にならなかった組合員の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、承継される事業に「主として従事」のうち移籍の対象にならなかった組合員が「いた」という組合は3組合（15.0%）であったのに対して、「いなかった」という組合は15組合（75.0%）であった（n=20）。

また、「いた」という組合のうち、異議の申し出を「しなかった」ところが3組合（100.0%）であった。

6.7 承継される事業に「従として従事」していた、又は全く従事していなかったにもかかわらず移籍の対象となった組合員の有無

承継される事業に「従として従事」していた、又は全く従事していなかったにもかかわらず移籍の対象となった組合員の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が4組合（20.0%）、「いなかった」が12組合（60.0%）であった（n=20）。

また、「いた」と回答した組合のうち、異議の申し出を「した」組合は1組合（25.0%）、「しなかった」組合が3組合（75.0%）であった（n=4）。

さらに、異議の申し出をした組合員が「いた」と回答した組合に対して、異議を申し出た組合員はその後どうなったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「配置転換された」が1組合（100.0%）であった。

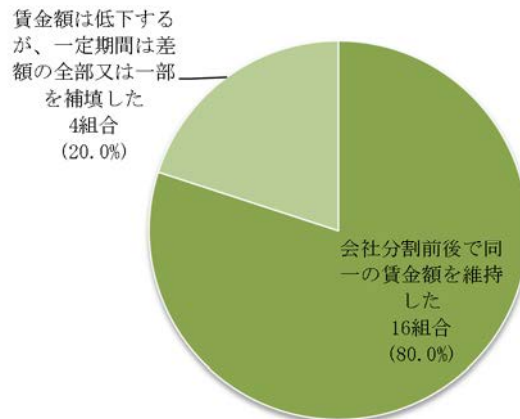
7. 会社分割に伴い移籍した組合員の労働条件

7.1 賃金額

会社分割に伴い移籍した組合員の賃金額がどのようになったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が16組合（80.0%）、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」が4組合（20.0%）で、他の回答はなかった【第10-12図】。

次に、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」と回答した組合に対して、賃金額がどれだけ低下したのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「1割程度」が2組合（50.0%）、「2割程度」が1組合（25.0%）、「不明」が1組合（25.0%）であった（n=4）。

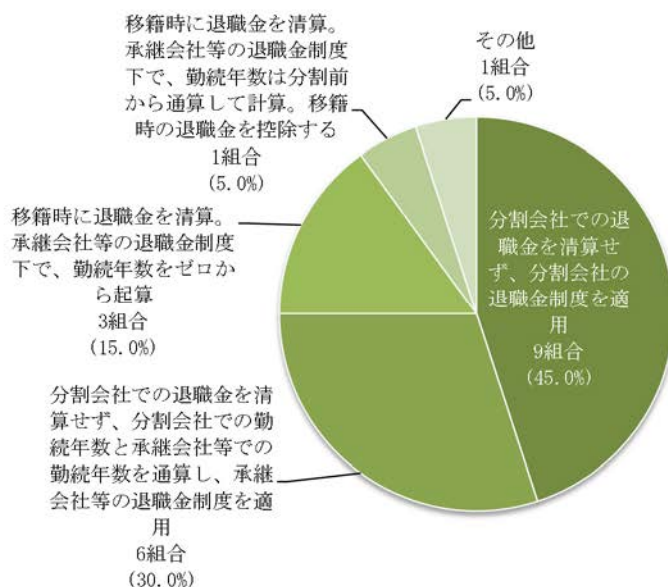
第 10-12 図 会社分割に伴い移籍した組合員の賃金額(択一回答、単位:%、n=20)



7.2 退職金制度

会社分割に伴い移籍した組合員の退職金制度がどのようになったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が9組合(45.0%)、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が6組合(30.0%)、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が3組合(15.0%)、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数は分割前から通算して計算。移籍時の退職金を控除する」が1組合(5.0%)であった【第10-13図】。

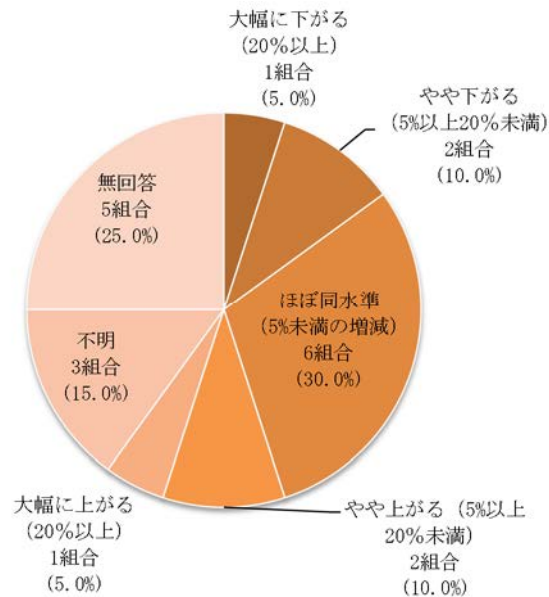
第 10-13 図 会社分割に伴い移籍した組合員の退職金制度(択一回答、単位:%、n=20)



退職金受取水準の変化を択一回答形式でたずねた。その結果、「大幅に下がる(20%以上)」が1組合(5.0%)、「やや下がる(5%以上20%未満)」が2組合(10.0%)、「ほぼ同水準(5%未満の増減)」が6組合(30.0%)、「やや上がる(5%以上20%未満)」が2組合(10.0%)、

「大幅に上がる（20%以上）」が1組合（5.0%）であった【第10-14図】。

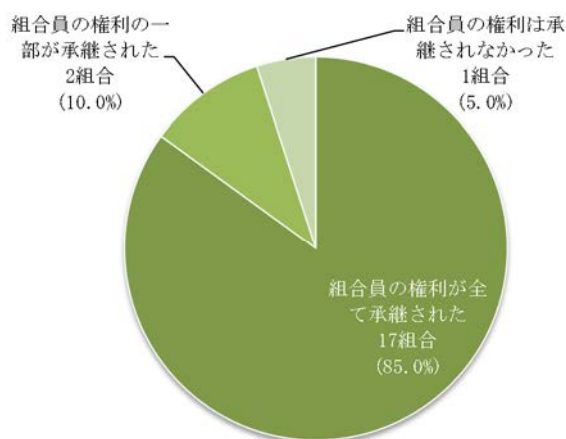
第10-14図 退職金受取水準の変化(択一回答、単位：%、n=20)



7.3 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継

会社分割に伴い移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継について択一回答でたずねた。その結果、「組合員の権利が全て承継された」が17組合（85.0%）で最も多く、以下、「組合員の権利の一部が承継された」が2組合（10.0%）、「組合員の権利は承継されなかった」が1組合（5.0%）であった【第10-15図】。

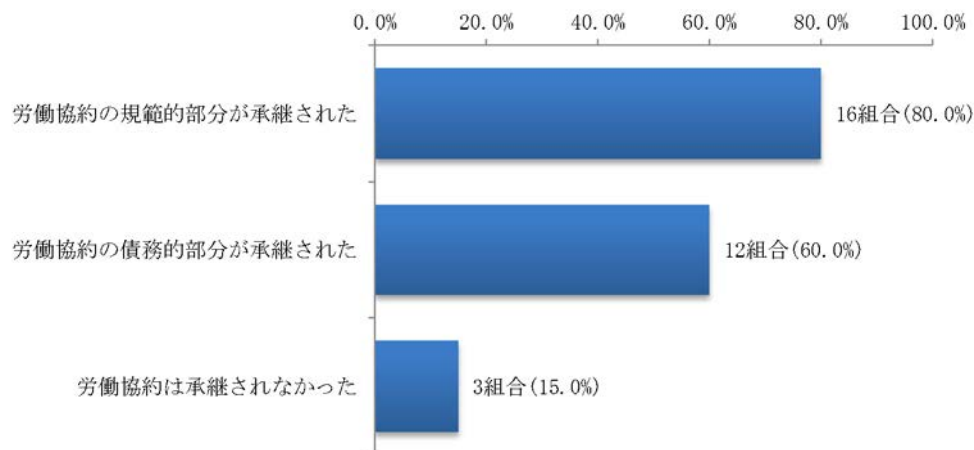
第10-15図 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継(択一回答、単位：%、n=20)



7.4 労働協約の承継

労働協約の承継について、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働協約の規範的部分が承継された」が16組合（80.0%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が12組合（60.0%）、「労働協約は承継されなかった」が3組合（15.0%）であった【第10-16図】。

第 10-16 図 労働協約の承継（複数回答、単位：％、n=20）



補論：組合員の移籍の方法と労働条件の関係

組合員の移籍の方法と労働者の労働条件の変化の関係を検討する。

- (1) 賃金額：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が 11 社（91.7%）、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」が 1 社（8.3%）であった。賃金額の低下割合は、「1 割程度」が 1 社（100.0%）であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が 4 社（57.1%）、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」が 3 社（42.9%）であった。賃金額の低下割合は、「1 割程度」が 1 社（33.3%）、「2 割程度」1 社（33.3%）、「不明」が 1 社（33.3%）であった。
- (2) 退職金制度：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が 8 社（66.7%）、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が 2 社（16.7%）、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が 2 社（16.7%）であった。退職金の変化は、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が 4 社（33.3%）で、「大幅に下がる（20%以上）」、「やや下がる（5%以上 20%未満）」、「やや上がる（5%以上 20%未満）」がそれぞれ 1 社（8.3%）であった（「不明」1 社（8.3%）、「無回答」4 社（33.3%））。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が 1 社（14.3%）、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が 3 社（42.9%）、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が 1 社（14.3%）、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数は分割前から通算して計算。移籍時の退職金を控除する」が 1 社（14.3%）、「その他」が 1 社（14.3%）であった。退職金の変化は、「やや下がる（5%以上 20%未満）」、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」、「やや上がる

(5%以上 20%未満)」、「大幅に上がる (20%以上)」がそれぞれ1社 (14.3%) であった (「不明」2社 (28.6%)、「無回答」1社 (14.3%))

(3) 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「組合員の権利が全て承継された」が11社 (91.7%)、「組合員の権利の一部が承継された」が1社 (8.3%) であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「組合員の権利が全て承継された」が6社 (85.7%)、「組合員の権利は承継されなかった」が1社 (14.3%) であった。

(4) 労働協約の承継：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「組合員の権利が全て承継された」が10社 (83.3%)、「組合員の権利の一部が承継された」が5社 (41.7%)、「労働協約は承継されなかった」が2社 (16.7%) であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が5社 (71.4%)、「労働協約の債務的部分が承継された」が6社 (85.7%)、「労働協約は承継されなかった」が1社 (14.3%) であった。

8. 移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い

移籍した組合員に対して、移籍金又は転籍補償金等の一時金が支払われたかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「支払われた」が6組合 (30.0%)、「支払われなかった」が14組合 (70.0%) であった (n=20)。

9. 退職した組合員について

9.1 退職した組合員

会社分割に伴い退職した組合員がいたかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が7組合 (35.0%) に対して、「いなかった」が13組合 (65.0%) であった (n=20)。

退職した組合員が「いた」という場合、退職者数を数値記入してもらった。その結果、退職者数の平均は4.6人 (標準偏差=3.5) であった【第10-2表】。

第10-2表 会社分割に伴い退職した組合員数の記述統計

n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
5	4.6	5	3.507	1	10

9.2 退職した労働者の退職の種類

会社分割に伴い退職した組合員の退職の種類を択一回答形式でたずねた。その結果、「自己都合離職」が7組合 (100.0%) であった。

10. 会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する事項の評価

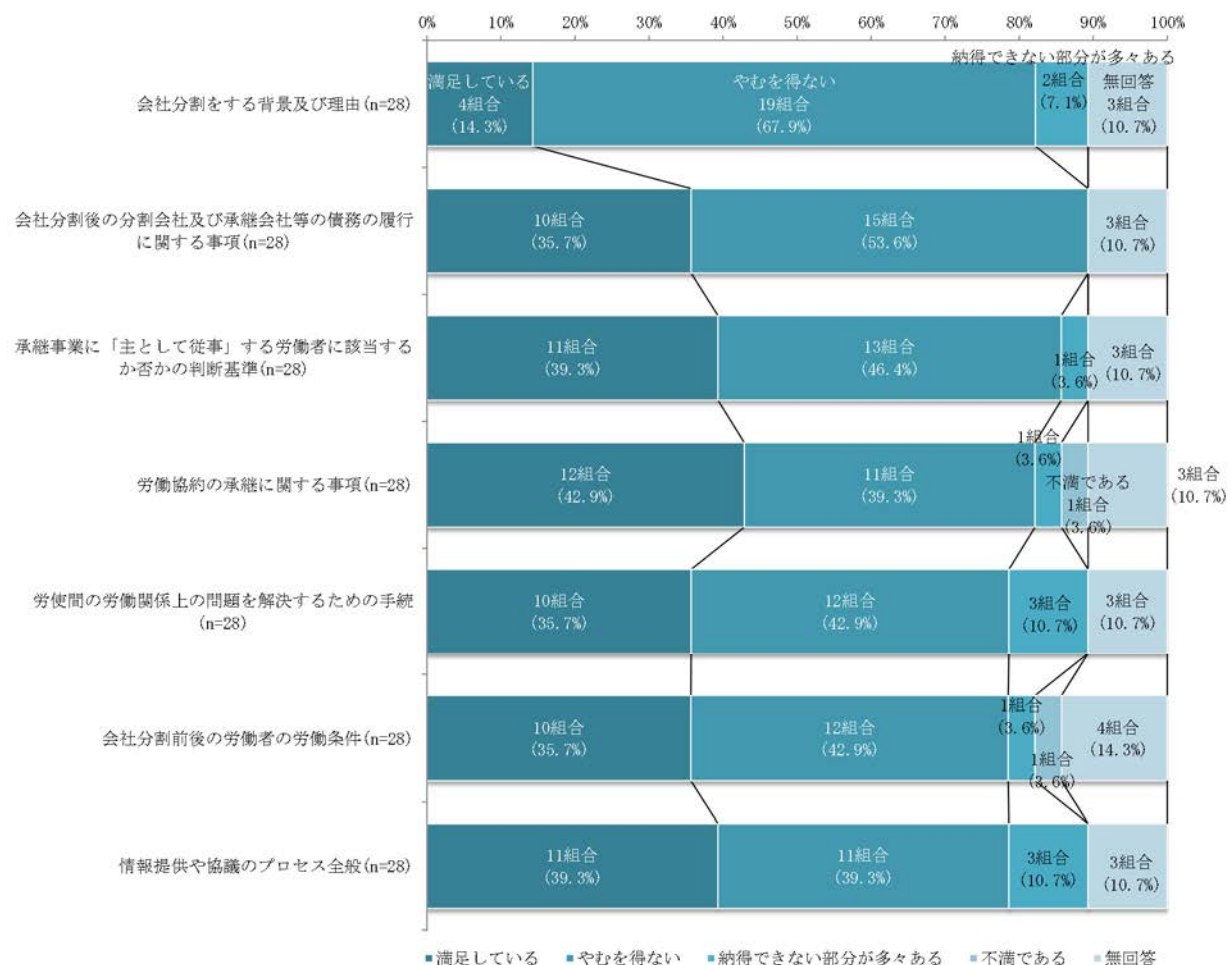
当該会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する「会社分割をする背景及び理由」など7事項について、組合としてどのように評価しているのか、事項ごとに「満足している」、「やむを得ない」、「納得できない部分が多々ある」、「不満である」から択一回答でたずねた。

その結果、「満足している」という回答比率が高かった事項は、「労働協約の承継に関する事項」(12組合 (42.9%))、「承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準」(11組合 (39.3%))、「情報提供や協議のプロセス全般」(11組合 (39.3%)) などであり、反対に「納得できない部分が多々ある」と「不満である」を合わせた比率が高かった項目は、「情報提供や協議のプロセス全般」(3組合 (10.7%))、「労使間の労働関係上の問題を解決するための手続」(3組合 (10.7%)) であった【第10-17図】。

「情報提供や協議のプロセス全般」は「満足している」という回答も一定程度あるが、「納得できない部分が多々ある」という比率も高く、企業間で差があることがうかがわれる。

第10-17図 会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する事項の評価

(択一回答、単位：%、n=28)



11. 小活

第10章では、会社分割のうち、分割会社の労働組合に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 会社分割の目的は、「グループ内の組織再編のため」が約71%、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が約29%、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」が約17%などであった。
- (2) 会社分割の形態は、新設分割のうち「事業単位の分割」が約57%、吸収分割のうち「事業単位の分割」が約21%であった。
- (3) 承継会社又は設立会社に関する情報収集を承継会社等の労働組合から事前に行ったところが50%であった。
- (4) 回答企業と承継会社等との関係は、「以前から存在するグループ内の企業」が50%、「当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が25%、「グループ外の企業」が約11%などであった。
- (5) 承継会社等は存続しているところが約86%であった。
- (6) 分割契約の締結又は分割計画の作成前に、会社分割に関する会社との事前協議、又は会社分割に関する情報の事前通知・提供の有無については、「会社と事前に協議した」が約46%、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が約36%などであった。
協議等の時期は、労働契約承継法第2条第3項に規定する通知期限日の「2か月より前」が約57%、「約1か月前」が約17%などであった。
- (7) 会社分割に伴い移籍の対象になった組合員は、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」が72%、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」が56%などであった。
- (8) 移籍について組合員との協議や通知の実施状況については、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」については、「労働組合が対象者を代理して協議した」が75%、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」については、「労働組合が対象者を代理して協議した」が約71%、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」については、「対象者個々との個別協議があった」が75%であった。
- (9) 協議した事項は、「会社分割後の労働者の労働条件について」、「労働者の労働契約の承継の有無」、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」、「会社分割後に労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等」などが多かった。
- (10) 組合員の移籍方法は、「会社法及び労働契約承継法による移籍」が60%、「いわゆる転籍合意方式」が35%であった。
- (11) 承継される事業に「主として従事」のうち移籍の対象にならなかった組合員が「いた」ところは15%で、異議の申し出を行ったところはなかった。

- (11) 承継される事業に「従として従事」していた、又は全く従事していなかったにもかかわらず移籍の対象となった組合員がいたところは 20%であった。このうち、異議の申し出をしたところは 25%で、異議を申し出た組合員は「配置転換」されている。
- (12) 会社分割に伴い移籍した組合員の労働条件の変化は、
- ①賃金額については、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が 80%、
 - ②退職金制度については、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が 45%、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が 30%などであった。
 - ③年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については、「組合員の権利が全て承継された」が 85%であった。
- (13) 労働協約の承継については、「労働協約の規範的部分が承継された」が 80%、「労働協約の債務的部分が承継された」が 60%などであった。
- なお、移籍した組合員に対して、移籍金又は転籍補償金等の一時金が支払われたところは 30%であった。
- (14) 会社分割に伴い退職した組合員が「いた」ところが 35%で、退職の種類はすべて「自己都合離職」であった。
- (15) 当該会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する事項について、「満足している」という回答比率が高かった事項は、「労働協約の承継に関する事項」、「承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準」、「情報提供や協議のプロセス全般」などであった。

第11章 会社分割（承継会社等の労働組合）

1. はじめに

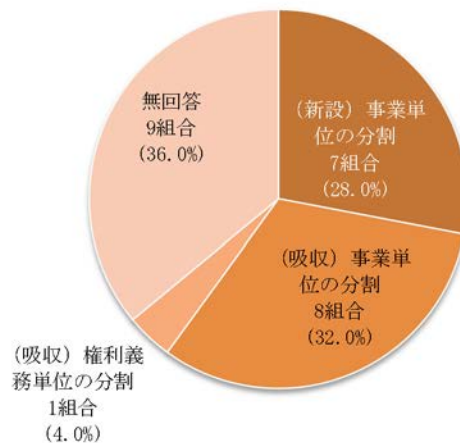
第11章では、承継会社又は設立会社の労働組合として会社分割を経験した労働組合に対する設問の集計結果を見る。以下では、会社分割の形態、会社分割の概要、労働者の移籍に関すること、移籍してきた労働者の労働条件、退職した労働者、労働協約の取扱い等を取り上げる。

2. 会社分割の形態

2.1 会社分割の形態

会社分割の形態を択一回答形式でたずねた。その結果、「新設分割」については、すべてが「事業単位の分割」であった（7組合（全体の28.0%、以下同じ）。また、「吸収分割」については、「事業単位の分割」が8組合（32.0%）、「権利義務単位の分割」が1組合（4.0%）であった【第11-1図】。

第11-1図 会社分割の形態（択一回答、単位：%、n=25）



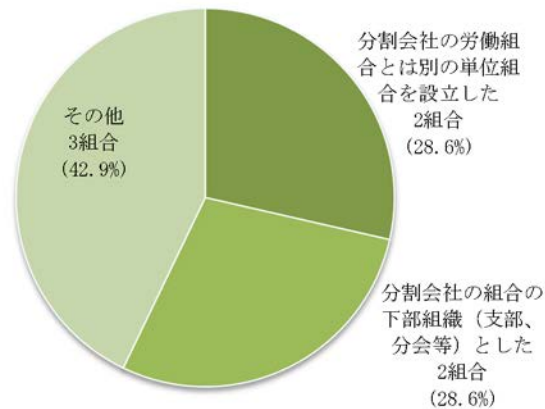
2.2 設立会社の労働組合の組織

会社分割の形態について「新設分割」と回答した組合に対して、設立会社の労働組合の組織がどのようなものか択一回答形式でたずねた。その結果、「分割会社の労働組合とは別の単位組合を設立した」が2組合（28.6%）、「分割会社の組合の下部組織（支部、分会等）とした」が2組合（28.6%）、「その他」が3組合（42.9%）であった【第11-2図】。

2.3 組合の設立年月

組合の設立年月の記入を求めたところ、記入された年月をそのまま挙げると、「1965年3月」が1組合（25.0%）、「1999年12月」が1組合（25.0%）、「2003年9月」が1組合（25.0%）、「2012年4月」が1組合（25.0%）であった（n=4）。

第 11-2 図 設立会社の労働組合の組織(択一回答、単位:%、n=7)

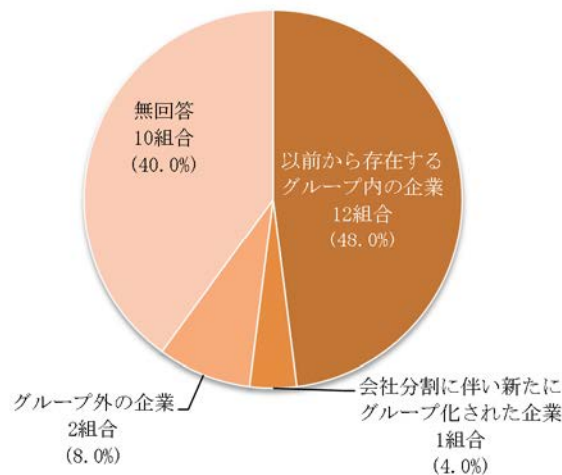


3. 分割会社について

3.1 分割会社との関係

分割会社との関係について、グループ内(連結決算対象)の企業かどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「以前から存在するグループ内の企業」が12組合(48.0%)で最も多く、「グループ外の企業」が2組合(8.0%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が1組合(4.0%)であった【第11-3図】。

第 11-3 図 分割会社との関係(択一回答、単位:%、n=25)



また、分割会社が現在も存続しているかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「存続している」が11組合(44.0%)に対して、「存続していない」が3組合(12.0%)であった(「無回答」11組合(44.0%))。

4. 会社分割に伴う労働者の移籍について

4.1 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者の有無と人数

会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者がいたかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が15組合(60.0%)に対して、「いなかった」が1組合(4.0%)であっ

た（「無回答」 9 組合（36.0%））（n=25）。

移籍してきた労働者数を数値記入してもらった。その結果、移籍してきた労働者数の平均は 1,826 人（標準偏差=2,171.2）であった【第 11-1 表】。

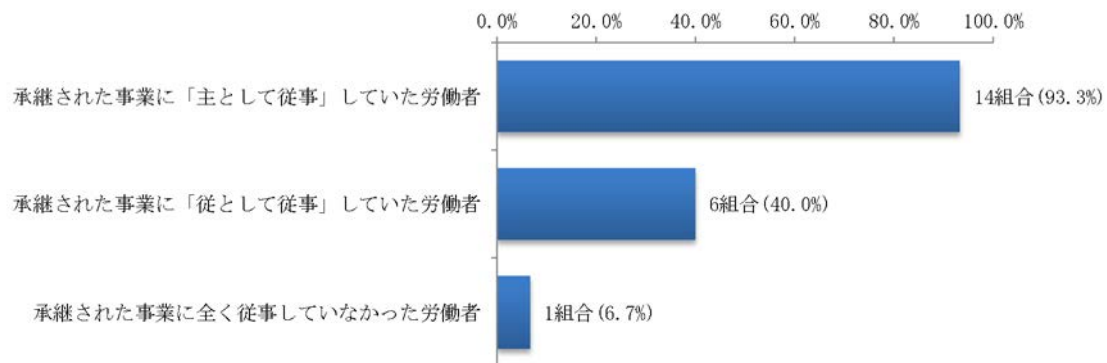
第 11-1 表 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者数の記述統計

n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
13	1,826.4	1,000	2,171.2	50	8,000

4.2 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者

会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者が従事していた事業について複数回答形式でたずねた。その結果、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」が 14 組合（93.3%）、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」が 6 組合（40.0%）、「承継された事業に全く従事していなかった労働者」が 1 組合（6.7%）であった【第 11-4 図】。

第 11-4 図 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者（複数回答、単位：%、n=21）



4.3 移籍してきた労働者の移籍方法

移籍してきた労働者の移籍方法を択一回答形式でたずねた。その結果、「労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた（会社法及び労働契約承継法による移籍）」が 10 組合（66.7%）、「いわゆる転籍合意方式（会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることによる転籍又は出向）」が 4 組合（26.7%）であった（「無回答」 1 組合（6.7%））（n=15）。

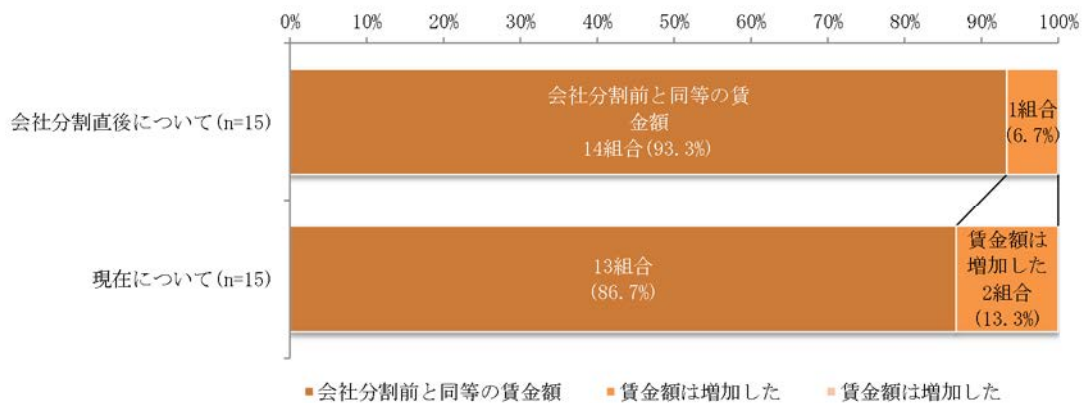
5. 移籍してきた労働者の労働条件について

5.1 賃金額

移籍した労働者の賃金額がどのようになったのか、会社分割直後と現在のそれぞれについて択一回答形式でたずねた。その結果、会社分割直後については、「会社分割前と同等の賃金額」が 14 組合（93.3%）、「賃金額は増加した」が 1 組合（6.7%）であった。また、現在については、「会社分割前と同等の賃金額」が 13 組合（86.7%）、「賃金額は増加した」が 2 組

合（13.3%）であった。いずれにおいても「賃金額は低下した」という回答はなかった【第11-5図】。

第11-5図 移籍した労働者の賃金額の変化(択一回答、単位：%、n=15)



5.2 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件

移籍してきた労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件がどのようになったか、会社分割直後と現在のそれぞれについて択一回答形式でたずねた。その結果、会社分割直後については、「会社分割前の労働条件が維持された」が11組合（73.3%）、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」が3組合（20.0%）であった（「無回答」1組合（6.7%））。また、現在については、「会社分割前の労働条件が維持された」が11組合（73.3%）、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」が2組合（13.3%）であった（「無回答」2組合（13.3%））【第11-6図】。

第11-6図 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件(択一回答、単位：%、n=15)



補論：移籍してきた労働者の移籍方法と労働条件の関係

移籍してきた労働者の移籍の方法と労働者の労働条件の変化の関係を検討する。

(1) 賃金額：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、会社分割直後は、「会社分割

前と同等の賃金額」が9社(90.0%)、「賃金額は増加した」が1社(10.0%)、現在は、「会社分割前と同等の賃金額」が8社(80.0%)、「賃金額は増加した」が2社(20.0%)であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、会社分割直後、現在とも「会社分割前と同等の賃金額」が4社(100.0%)であった。

(2) 年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、会社分割直後は、「会社分割前の労働条件が維持された」が8社(80.0%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が2社(20.0%)、現在は、「会社分割前の労働条件が維持された」が8社(80.0%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が1社(10.0%)であった(無回答1社(10.0%))。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、会社分割直後は、「会社分割前の労働条件が維持された」が3社(75.0%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が1社(25.0%)、現在は、「会社分割前の労働条件が維持された」が3社(75.0%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された」が1社(25.0%)であった。

(3) 労働協約の承継：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が8社(80.0%)、「労働協約の債務的部分が承継された」が7社(70.0%)、「労働協約は承継されなかった」が1社(10.0%)、「分割会社に労働協約はなかった」が1社(10.0%)であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が3社(75.0%)、「労働協約の債務的部分が承継された」が3社(75.0%)、「労働協約は承継されなかった」が1社(25.0%)であった。

6. 退職した労働者について

6.1 移籍後1年以内に退職した労働者の有無と人数

移籍後1年以内に退職した労働者がいたかどうか択一回答でたずねたところ、「いた」が8組合(53.3%)、「いなかった」が6組合(40.0%)であった(「無回答」1組合(6.7%))(n=15)。

また、退職した労働者の人数を数値記入してもらった。その結果、退職した労働者の人数の平均は28.3人(標準偏差=39.6)であった【第11-2表】。

第11-2表 退職した労働者の記述統計

度数	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
6	28.3	7.5	39.6	2	100

6.2 退職した労働者の退職の種類

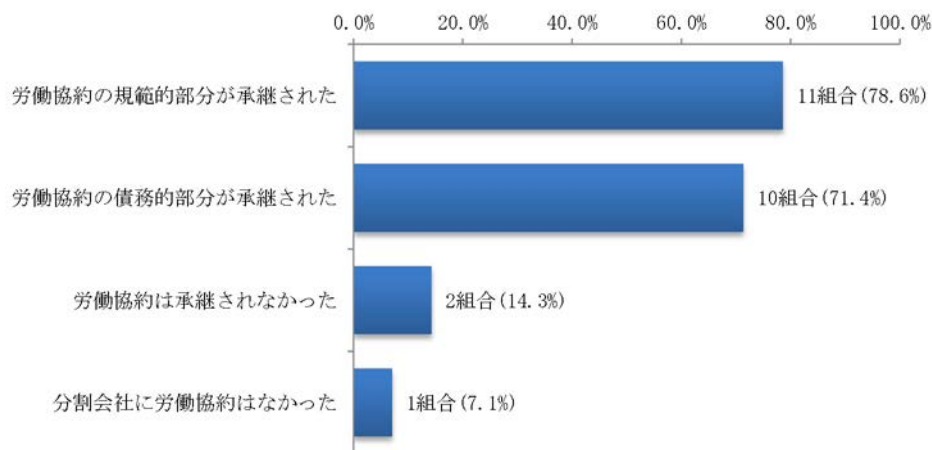
退職した労働者の退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、全てのケースが「自己都合離職」であった(7組合(100.0%))。

7. 労働協約の取扱い等

7.1 労働協約等の取扱い

会社分割に伴う労働協約の取扱いについて、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働協約の規範的部分が承継された」が11組合（78.6%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が10組合（71.4%）、「労働協約は承継されなかった」が2組合（14.3%）であった【第11-7図】。

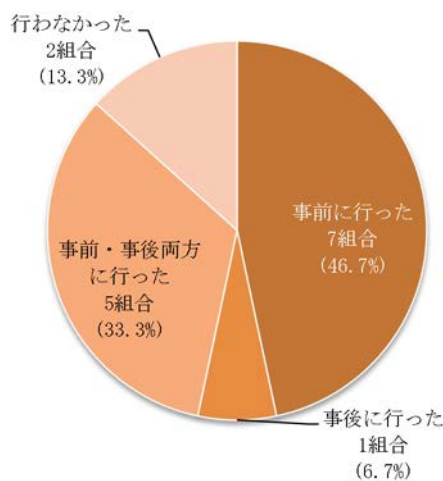
第11-7図 労働協約等の取扱い(複数回答、単位：%、n=14)



7.2 分割会社の労働組合等との協議

分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行ったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「事前に行った」が7組合（46.7%）、「事後に行った」が1組合（6.7%）、「事前・事後両方に行った」が5組合（33.3%）で、事前又は事後の協議を「行わなかった」のは2組合（13.3%）であった【第11-8図】。

第11-8図 分割会社の労働組合等との協議(択一回答、単位：%、n=15)



8. 小活

第11章では、承継会社又は設立会社の労働組合として会社分割を経験した労働組合に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 会社分割の形態は、「新設分割」については「事業単位の分割」が28%で、「吸収分割」については「事業単位の分割」が32%であった。
- (2) 「新設分割」した組合に対して設立会社の労働組合の組織は、「分割会社の労働組合とは別の単位組合を設立した」が約29%、「分割会社の組合の下部組織（支部、分会等）とした」が約29%であった。
- (3) 分割会社との関係は「以前から存在するグループ内の企業」が48%であった。
- (4) 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者がいた組合が60%であった。移籍してきた労働者が従事していた事業は、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」が約93%、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」が40%であった。移籍の方法は、「会社法及び労働契約承継法による移籍」が約67%、「いわゆる転籍合意方式」が約27%であった。
- (5) 移籍してきた労働者の労働条件は、
 - ①賃金額については、会社分割直後は「会社分割前と同等の賃金額」が約93%、現在は「会社分割前と同等の賃金額」が約87%であった。
 - ②年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件については、会社分割直後は、「会社分割前の労働条件が維持された」が約73%、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」が20%であった。現在は、「会社分割前の労働条件が維持された」が約73%、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」が約13%であった。
- (6) 移籍後1年以内に退職した労働者がいた組合が約53%あった。退職した労働者の退職の種類は、全てが「自己都合離職」であった。
- (7) 会社分割に伴う労働協約の取扱いは、「労働協約の規範的部分が承継された」が約79%、「労働協約の債務的部分が承継された」が約71%であった。
- (8) 分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を「事前に行った」ところが約47%、「事前・事後両方に行った」が約33%であった。

第12章 事業譲渡（譲渡企業の労働組合）

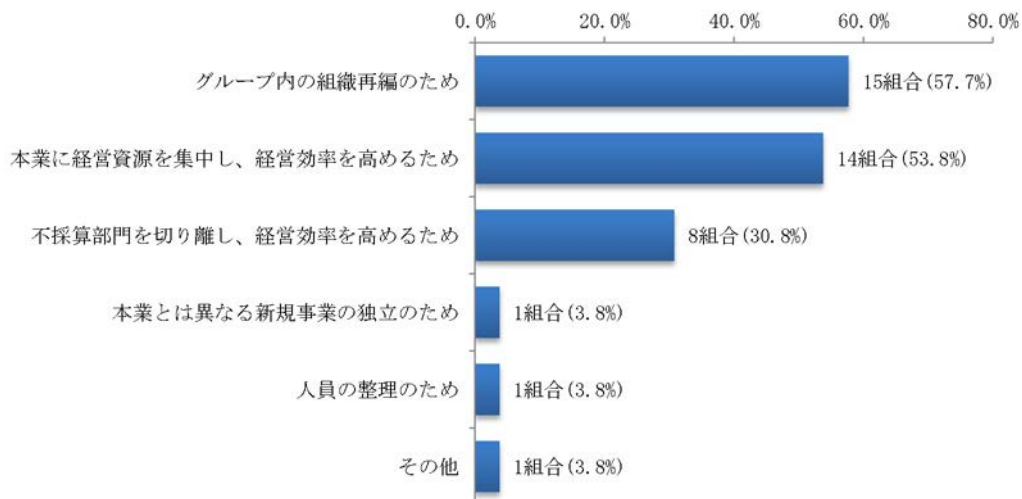
1. はじめに

第12章では、譲渡企業の労働組合として事業譲渡を経験した労働組合に対する質問の集計結果を見る。以下では、事業譲渡の目的、譲受企業との関係、事業譲渡に関する協議等、事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスの評価、労働協約の承継、転籍又は出向した組合員に関する事、組合員の労働条件の変化、転籍又は出向した組合員の組合参加状況、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い状況、転籍又は出向対象の組合員に関する事、退職した組合員に関する事、譲受企業の労働組合に関する事、事業譲渡の際に労働関係上問題となったことを取り上げる。

2. 事業譲渡の目的

事業譲渡の目的を「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」など8項目から複数回答形式でたずねた。その結果、「グループ内の組織再編のため」が15組合（57.7%）で最も多く、以下、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」（14組合（53.8%））、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」（8組合（30.8%））などであった。なお、「事業譲渡による企業イメージアップのため」と「売却益を得るため」と回答した組合はなかった【第12-1図】。

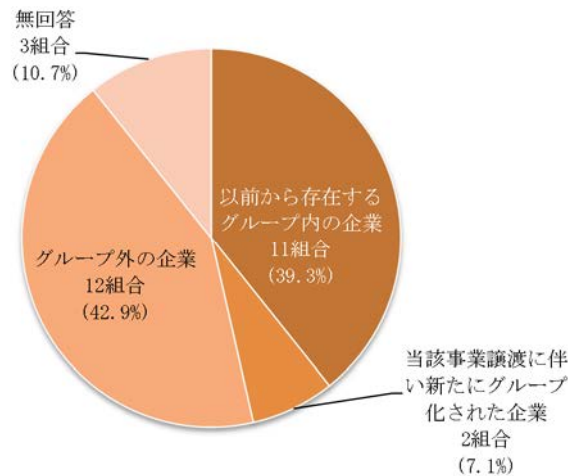
第12-1図 事業譲渡の目的（複数回答、単位：％、n=26）



3. 譲受企業との関係

譲受企業がグループ企業（連結決算対象）かどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「以前から存在するグループ内の企業」が11組合（39.3%）、「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」が2組合（7.1%）、「グループ外の企業」が12組合（42.9%）であった【第12-2図】。

第 12-2 図 譲受企業との関係(択一回答、単位:%、n=28)

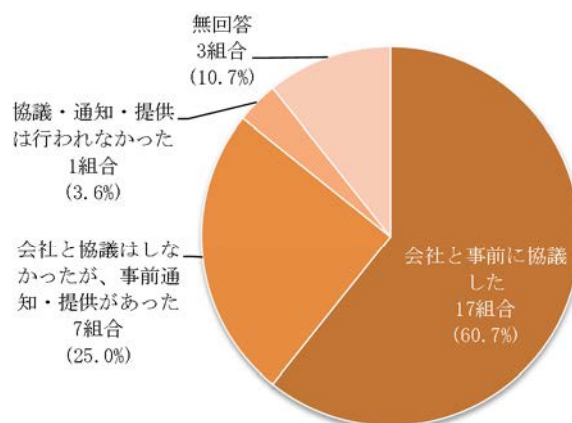


4. 事業譲渡に関する協議等

4.1 事業譲渡に関する会社との事前協議、事業譲渡に関する情報の事前通知・提供の有無

事業譲渡契約の締結前に、事業譲渡に関する会社との事前協議があったかどうか、又は事業譲渡に関する情報の事前通知・提供があったかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「会社と事前に協議した」が 17 組合 (60.7%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が 7 組合 (25.0%)、「協議・通知・提供は行われなかった」が 1 組合 (3.6%) であった【第 12-3 図】。

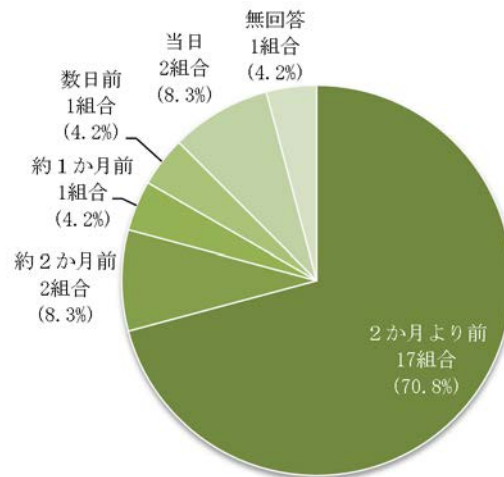
第 12-3 図 会社との事前協議、事業譲渡に関する情報の事前通知・提供の有無
(択一回答、単位:%、n=28)



4.2 協議等をした時期

次に、「会社と事前に協議した」、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」という組合に対して、協議等の時期が事業譲渡契約締結日のどの程度前であったかを択一回答形式でたずねた。その結果、「2か月より前」が 17 組合 (70.8%)、「約2か月前」が 2 組合 (8.3%) などという結果であった【第 12-4 図】。

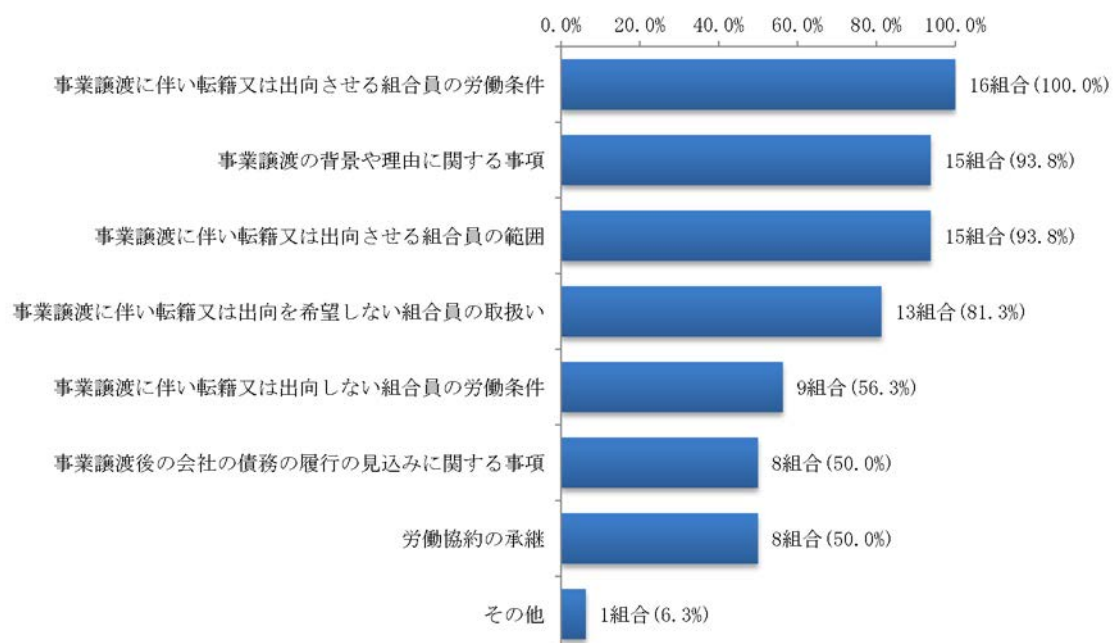
第 12-4 図 協議等をした時期（択一回答、単位：%、n=24）



4.3 協議等を行った事項と合意の状況

会社と事前に協議した組合に対して、どのような事項について協議したのか、複数回答形式でたずねた。その結果、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の労働条件」が16組合（100.0%）で最も多く、以下、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」（15組合（93.8%））、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の範囲」（15組合（93.8%））、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない組合員の取扱い」（13組合（81.3%））などの順であった【第 12-5 図】。

第 12-5 図 協議を行った事項（複数回答、単位：%、n=16）

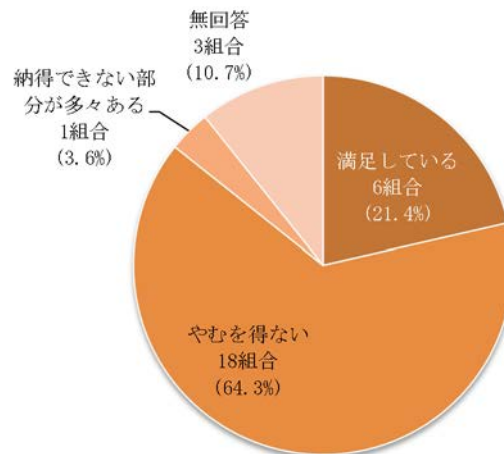


次に、協議した事項が合意に至ったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、全ての項目で「合意に至った」となっていた。

5. 事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスの評価

当該事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスについて、労働組合としてどのように評価しているのか、「満足している」など4項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「満足している」が6組合(21.4%)、「やむを得ない」が18組合(64.3%)、「納得できない部分が多々ある」が1組合(3.6%)であった【第12-6図】。

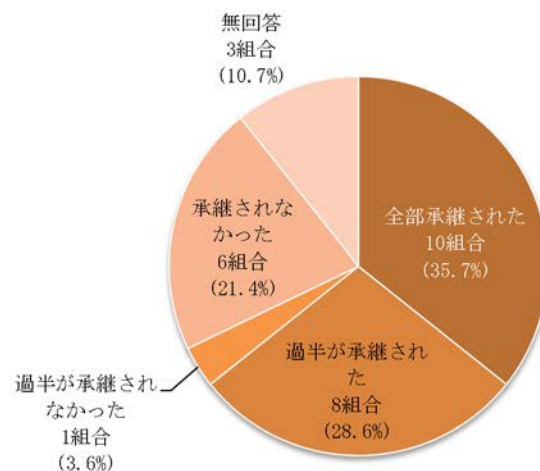
第12-6図 事業譲渡の情報提供や労使協議のプロセスの評価(択一回答、単位:%、n=28)



6. 労働協約の承継

事業譲渡に伴い、労働協約が承継されたかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「全部承継された」が10組合(35.7%)、「過半が承継された」が8組合(28.6%)、「過半が承継されなかった」が1組合(3.6%)、「承継されなかった」が6組合(21.4%)であった【第12-7図】。

第12-7図 労働契約の承継(択一回答、単位:%、n=28)

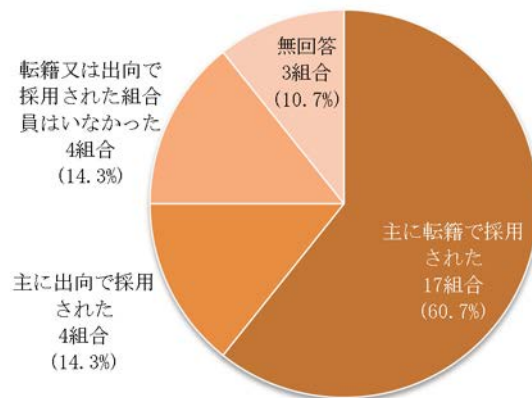


7. 転籍又は出向した組合員について

7.1 転籍又は出向した組合員の有無

譲受企業に採用された組合員が、転籍と出向と、主にどちらで採用されたか択一回答形式でたずねた。その結果、「主に転籍で採用された」が17組合(60.7%)、「主に出向で採用された」が4組合(14.3%)、「転籍又は出向で採用された組合員はいなかった」が4組合(14.3%)であった【第12-8図】。

第12-8図 転籍又は出向した組合員の有無(択一回答、単位: %、n=28)



次に、転籍又は出向で採用された組合員の人数を数値記入してもらった。その結果、転籍で採用された組合員の人数の平均は約167人(標準偏差=257.5)、出向で採用された組合員の人数の平均は45人(標準偏差=47.7)であった【第12-1表】。

第12-1表 譲受企業に転籍又は出向で採用された組合員数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
転籍	15	166.9	70	257.5	1	900
出向	3	45.0	20	47.7	15	100

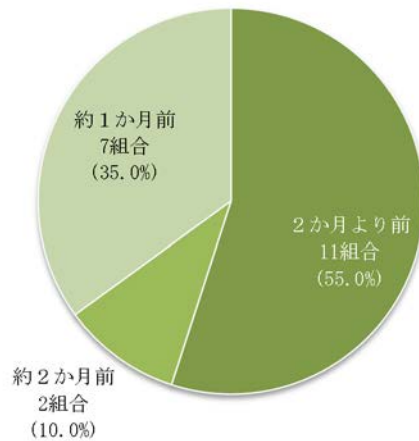
7.2 転籍又は出向への同意

転籍又は出向で採用された組合員がいた組合に対して、転籍又は出向対象となる組合員が、その転籍又は出向(賃金等の労働条件の取扱いを含む)に同意したかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「同意した」が20組合(95.2%)、「同意しなかった」が1組合(4.8%)であった。

7.3 転籍又は出向に係る同意の時期

次に、転籍又は出向に係る同意(賃金等の労働条件の取扱いを含む)があった組合に対して、同意が譲渡日のどの程度前であったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「2か月より前」が11組合(55.0%)、「約2か月前」が2組合(10.0%)、「約1か月前」が7組合(35.0%)であった【第12-9図】。

第 12-9 図 転籍又は出向に係る同意の時期(択一回答、単位：%、n=20)

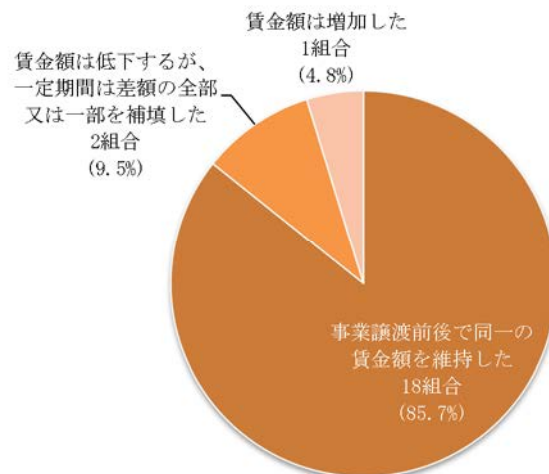


8. 事業譲渡に伴う組合員の労働条件の変化

8.1 転籍又は出向した組合員の賃金額

転籍又は出向した組合員の賃金額がどのようになったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が 18 組合 (85.7%)、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」が 2 組合 (9.5%)、「賃金額は増加した」が 1 組合 (4.8%) であった【第 12-10 図】。

第 12-10 図 転籍又は出向した組合員の賃金額の変化(択一回答、単位：%、n=21)



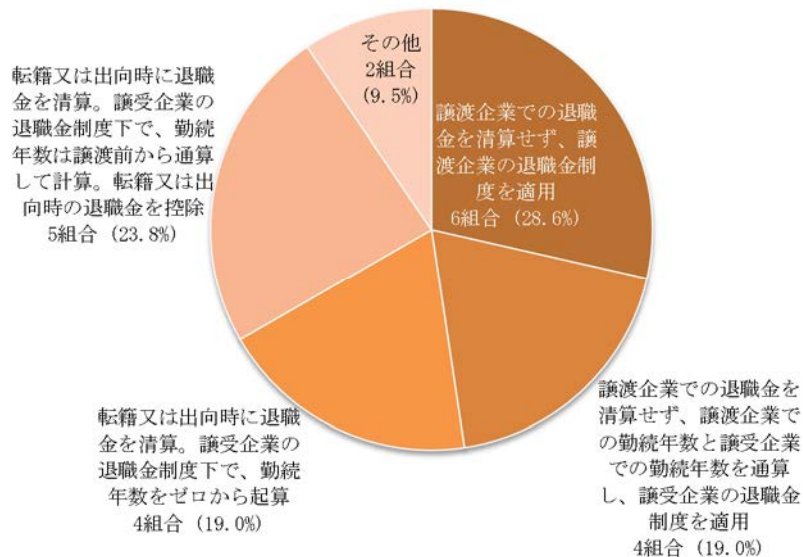
「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」と回答した 2 組合に、賃金の低下割合を択一回答形式でたずねた。その結果、「1 割程度」が 1 組合 (50.0%)、「2 割程度」が 1 組合 (50.0%) であった (n=2)。

8.2 転籍又は出向した組合員の退職金制度

転籍又は出向した組合員の退職金制度がどのようになったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用」が 6 組合 (28.6%)、

「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し、譲受企業の退職金制度を適用」が4組合（19.0%）、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が4組合（19.0%）、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除」が5組合（23.8%）であった【第12-11図】。

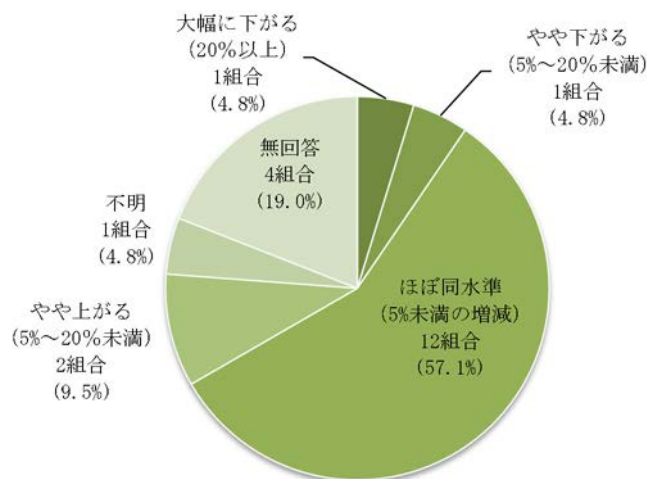
第12-11図 転籍又は出向した組合員の退職金制度（択一回答、単位：%、n=21）



8.3 退職金受取水準

退職金受取水準はどの程度下がるか、又は上がるか択一回答形式でたずねた。その結果、「大幅に下がる（20%以上）」が1組合（4.8%）、「やや下がる（5%～20%未満）」が1組合（4.8%）、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が12組合（57.1%）、「やや上がる（5%～20%未満）」が2組合（9.5%）であった【第12-12図】。

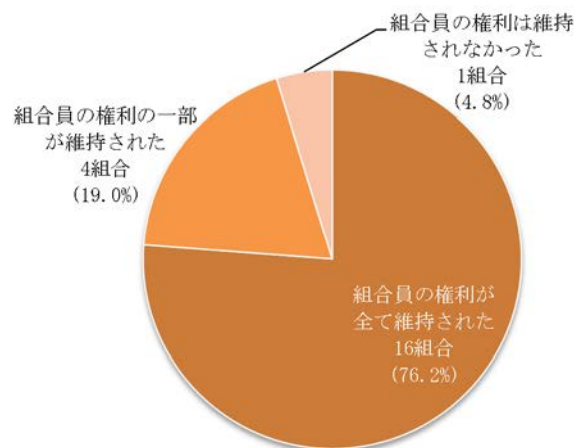
第12-12図 退職金受取水準（択一回答、単位：%、n=21）



8.4 転籍又は出向した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利

事業譲渡に伴い譲受企業に転籍又は出向した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利がどのようになったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「組合員の権利が全て維持された」が16組合(76.2%)、「組合員の権利の一部が維持された」が4組合(19.0%)、「組合員の権利は維持されなかった」が1組合(4.8%)であった【第12-13図】。

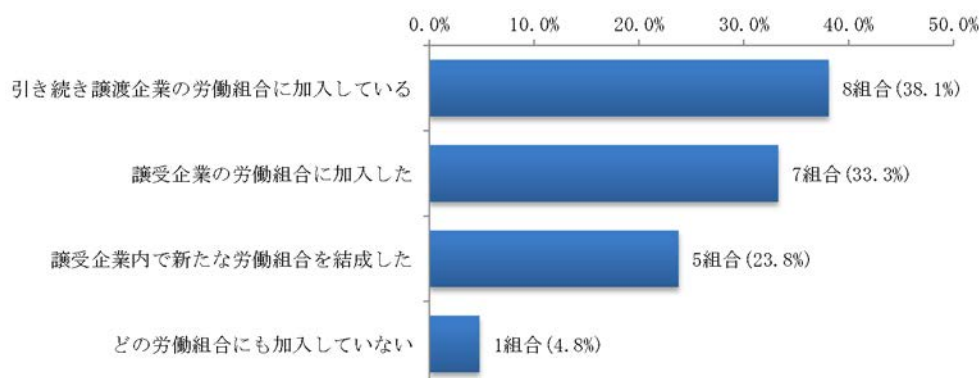
第12-13図 転籍又は出向した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利
(択一回答、単位:%、n=21)



9. 転籍又は出向した組合員の組合参加状態

転籍又は出向した組合員の、転籍又は出向後の組合参加状況を複数回答形式でたずねた。その結果、「引き続き譲渡企業の労働組合に加入している」が8組合(38.1%)、「譲受企業の労働組合に加入した」が7組合(33.3%)、「譲受企業内で新たな労働組合を結成した」が5組合(23.8%)、「どの労働組合にも加入していない」が1組合(4.8%)であった【第12-14図】。

第12-14図 転籍又は出向した組合員の組合参加状態(複数回答、単位:%、n=21)



10. 移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い

転籍又は出向した組合員に対して、移籍金又は転籍補償金等の一時金が支払われたかどうか

か、択一回答形式でたずねた。その結果、「支払われた」が5組合（23.8％）に対して、「支払われなかった」が16組合（76.2％）であった（n=21）。

11. 転籍又は出向対象となっていた組合員について

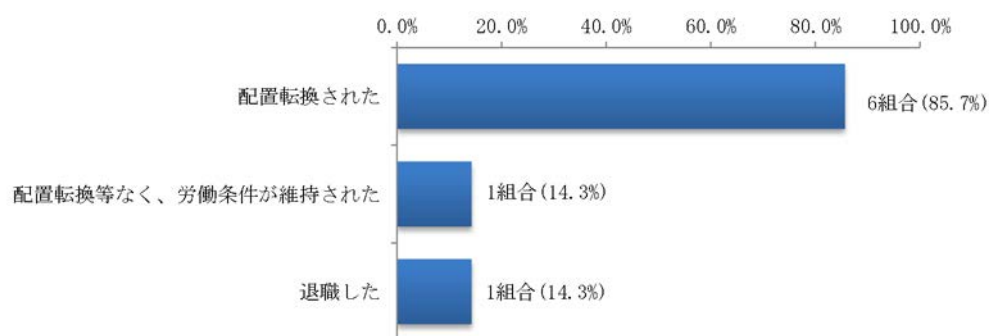
11.1 譲受企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員の有無

転籍又は出向対象となっていた組合員のうち譲受企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が7組合（25.0％）、「いなかった」が16組合（57.1％）であった（「無回答」5組合（17.9％））（n=28）。

11.2 転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員のその後

次に、転籍又は出向対象となっていた組合員のうち譲受企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員が、その後どのようなようになったのか、複数回答形式でたずねた。その結果、「配置転換等なく、労働条件が維持された」が1組合（14.3％）、「配置転換された」が6組合（85.7％）、「退職した」が1組合（14.3％）で、それ以外の回答はなかった【第12-15図】。

第12-15図 転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員のその後（複数回答、単位：％、n=7）



転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員のその後に関する回答で、「賃金等が下がった」「賃金等が上がった」という回答がなかったため、賃金の変動幅についての集計結果の記述は省略する。

11.3 退職した組合員について

事業譲渡に伴い退職した組合員の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が11組合（39.3％）に対して、「いなかった」が13組合（46.4％）であった（「無回答」4組合（14.3％））（n=28）。

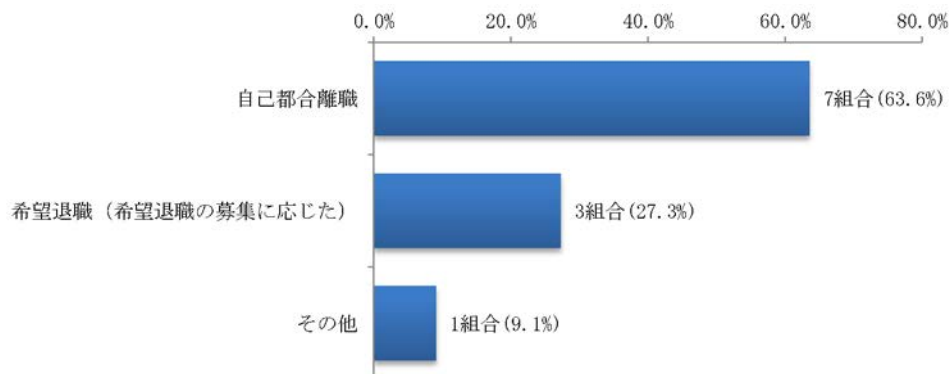
退職した組合員数を数値記入してもらった。その結果、退職した組合員数の平均は21.8人（標準偏差=34.8）であった【第12-2表】。

第 12-2 表 事業譲渡に伴い退職した組合員数の記述統計

n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
10	21.8	4	34.8	1	100

退職した組合員の退職の種類を複数回答でたずねた。その結果、「自己都合離職」が7組合(63.6%)で最も多く、「希望退職(希望退職の募集に応じた)」が3組合(27.3%)などであった【第 12-16 図】。

第 12-16 図 退職した組合員の退職の種類(複数回答、単位:%、n=11)

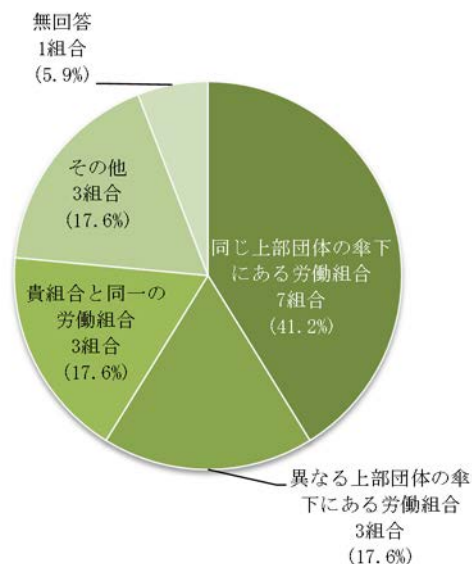


11.4 譲受企業の労働組合について

譲受企業の労働組合の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、「あった」が17組合(60.7%)、「なかった」が8組合(28.6%)であった(無回答3組合(10.7%))(n=28)。

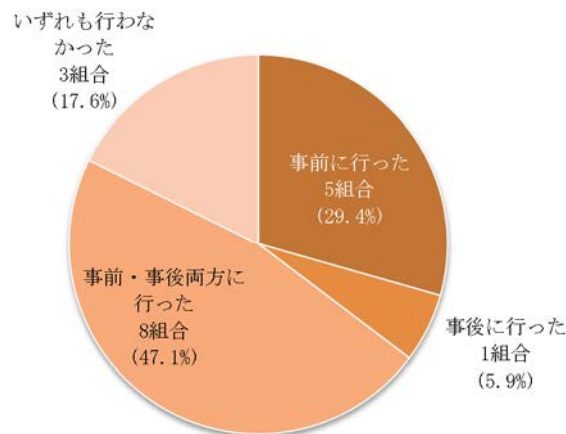
譲受企業に労働組合が「あった」と回答した組合に対して、その組合との関係を択一回答形式でたずねた。その結果、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が7組合(41.2%)で最も多く、以下、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」(3組合(17.6%))、「貴組合と同一の労働組合」(3組合(17.6%))などであった【第 12-17 図】。

第 12-17 図 譲受企業の労働組合との関係(複数回答、単位:%、n=17)



譲受組合の労働組合と事前又は事後の打合せを実施したかどうか択一回答形式でたずねた。その結果、「事前に行った」が5組合(29.4%)、「事後に行った」が1組合(5.9%)、「事前・事後両方に行った」が8組合(47.1%)、「いずれも行わなかった」が3組合(17.6%)であった【第12-18図】。

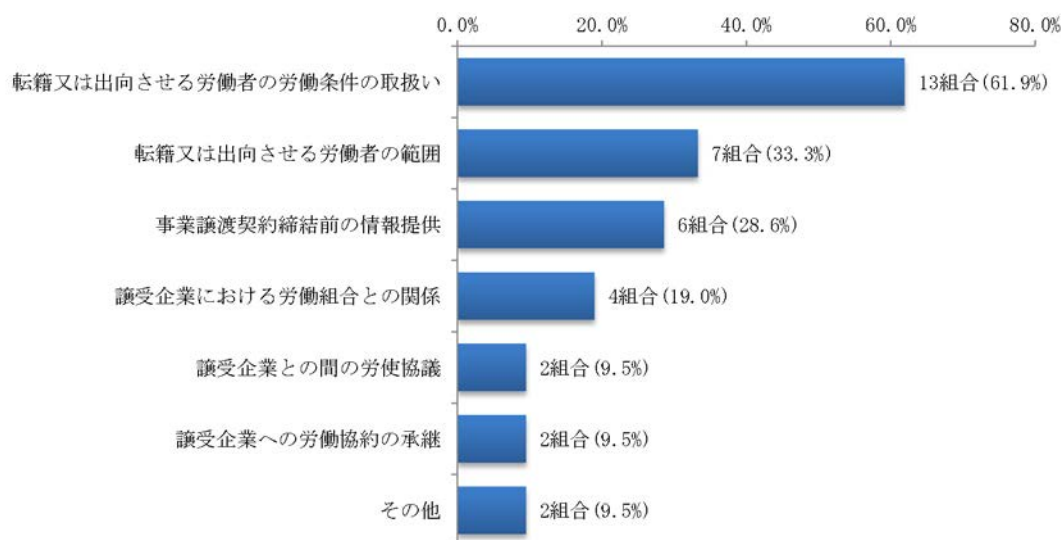
第12-18図 譲受組合の労働組合との打合せの実施状況(択一回答、単位:%、n=17)



11.5 事業譲渡の際、労使関係上、問題となったこと

事業譲渡の際、労使関係上、問題となったことを複数回答形式でたずねた。その結果、「転籍又は出向させる労働者の労働条件の取扱い」が13組合(61.9%)で最も多く、以下、「転籍又は出向させる労働者の範囲」(7組合(33.3%))、「事業譲渡契約締結前の情報提供」(6組合(28.6%))、「譲受企業における労働組合との関係」(4組合(19.0%))などであった【第12-19図】。

第12-19図 事業譲渡の際、労使関係上、問題となったこと(複数回答、単位:%、n=21)



12. 小活

第 12 章では、譲渡企業の労働組合として事業譲渡を経験した労働組合に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 事業譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」が多かった。
- (2) 譲受企業は「グループ外の企業」が約 43%、「以前から存在するグループ内の企業」が約 39%であった。
- (3) 事業譲渡契約の締結前に、事業譲渡に関する会社との事前協議があったかどうか、又は事業譲渡に関する情報の事前通知・提供があったかどうかについては、「会社と事前に協議した」が約 61%、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が 25%であった。また、協議等の時期は、事業譲渡契約締結日の「2 か月より前」が約 71%であった。協議した事項は、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の労働条件」、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない組合員の取扱い」などで、全ての項目が「合意に至った」と回答している。
- (4) 当該事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスについては、「満足している」が約 21%、「やむを得ない」が約 64%などと評価している。
- (5) 労働協約の承継については、「全部承継された」が約 36%、「過半が承継された」が約 29%、「承継されなかった」が約 21%であった。
- (6) 譲受企業に採用された組合員は、「主に転籍で採用された」が約 61%、「主に出向で採用された」、「転籍又は出向で採用された組合員はいなかった」がそれぞれ約 14%であった。
- (7) 転籍又は出向で採用された組合員がいた場合、その転籍又は出向（賃金等の労働条件の取扱いを含む）に「同意した」が約 95%であった。同意の時期は、同意が譲渡日の「2 か月より前」が 55%、「約 1 か月前」が 35%であった。
- (8) 転籍又は出向した組合員の労働条件は、
 - ①賃金額については、「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が約 86%、
 - ②退職金制度については、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用」が約 29%、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し、譲受企業の退職金制度を適用」が 19%、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が 19%、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」が約 24%であった。退職金受取水準は「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が約 57%であった。

- ③転籍又は出向した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利については、「組合員の権利が全て維持された」が約 76%、「組合員の権利の一部が維持された」が 19%であった。
- (9) 転籍又は出向した組合員の転籍又は出向後の組合参加状況は、「譲受企業の労働組合に加入した」が約 33%、「譲受企業内で新たな労働組合を結成した」が約 24%、「引き続き譲渡企業の労働組合に加入している」が約 38%であった。
- (10) 転籍又は出向対象となっていた組合員のうち譲受企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員がいた組合は 25%であった。転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員は、その後「配置転換された」が約 86%であった。
- (11) 事業譲渡に伴い退職した組合員がいた組合は約 39%で、退職の種類は、「自己都合離職」が約 64%、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が約 27%であった。
- (12) 譲受企業の労働組合があった組合は約 61%で、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が約 41%、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」と「貴組合と同一の労働組合」がそれぞれ約 18%であった。譲受組合の労働組合と事前又は事後の打合せの実施状況は、「事前に行った」が約 29%、「事前・事後両方に行った」が約 47%、「いずれも行わなかった」が約 18%などであった。
- (13) 事業譲渡の際、労使関係上、問題となったことは、「転籍又は出向させる労働者の労働条件の取扱い」、「転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡契約締結前の情報提供」、「譲受企業における労働組合との関係」などであった。

第13章 事業譲渡（譲受企業の労働組合）

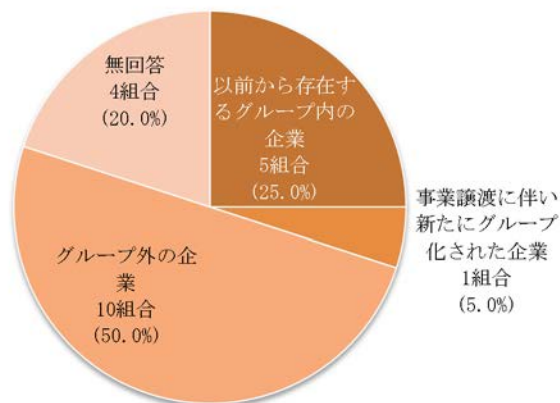
1. はじめに

第13章では、事業譲渡を経験した組合のうち、譲受企業の労働組合として事業譲渡を経験した労働組合に対する設問の集計結果を見る。以下では、譲渡企業との関係、譲渡企業から採用された労働者について、譲渡企業から採用された労働者の労働条件、譲渡企業の労働組合について、事業譲渡の際に労働関係上問題となった点を取り上げる。

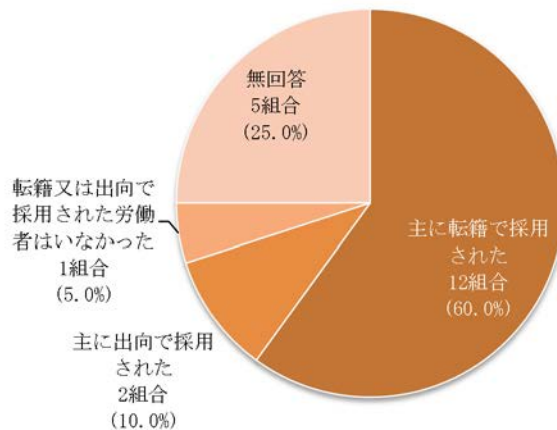
2. 譲渡企業との関係

譲渡企業がグループ内（連結決算対象）の企業であるかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「グループ外の企業」が10組合（50.0%）、「以前から存在するグループ内の企業」が5組合（25.0%）、「事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」が1組合（5.0%）であった【第13-1図】。

第13-1図 譲渡企業との関係（択一回答、単位：%、n=20）



第13-2図 譲受企業によって採用された労働者の採用の種類（択一回答、単位：%、n=20）



3. 譲渡企業から採用された労働者について

譲受企業によって採用された労働者が、転籍と出向の主どちらで採用されたのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「主に転籍で採用された」が12組合（60.0%）、「主に出向で採用された」が2組合（10.0%）、「転籍又は出向で採用された労働者はいなかった」が1組合（5.0%）であった【第13-2図】。

譲受企業によって採用された労働者数を数値記入してもらった。その結果、譲受企業によって採用された労働者数の平均は、「主に転籍で採用された労働者」が995.7人、「主に出向で採用された労働者」が200人であった【第13-1表】。

第13-1表 譲受企業によって採用された労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
主に転籍で採用	11	995.73	130	2,348.7	6	8,000
主に出向で採用	1	200	200	—	200	200

注：「主に出向で採用」は1ケースしかないので標準偏差は計算されない。

4. 譲渡企業から採用された労働者の労働条件の変化

4.1 賃金額の変化

譲渡企業から採用された労働者の賃金額が事業譲渡直後と現在とでどのように変化したか択一回答形式でたずねた。その結果、事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が12組合（85.7%）であった【第13-3図】。

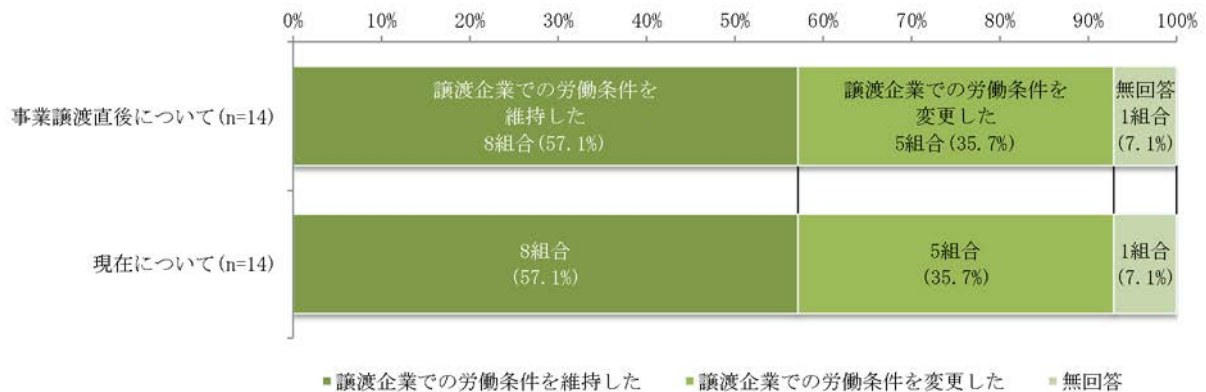
第13-3図 採用された労働者の賃金額の変化(択一回答、単位：%、n=14)



4.2 労働時間等の労働条件の変化

譲渡企業から採用された労働者の労働時間等の労働条件が事業譲渡直後と現在とでどのように変化したか択一回答形式でたずねた。その結果、事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」が8組合（57.1%）、「譲渡企業での労働条件を変更した」が5組合（35.7%）、「無回答」1組合（7.1%）であった【第13-4図】。

第 13-4 図 採用された労働者の労働時間等の労働条件の変化(択一回答、単位:%、n=14)



4.3 退職者数の有無と人数

譲渡企業から採用された労働者のうち、受入後1年以内に退職した労働者がいたかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「いた」が6組合(42.9%)、「いなかった」が7組合(50.0%)、「無回答」が1組合(7.1%)であった。

退職者が「いた」と回答した労働組合に対して、退職者数を数値記入してもらった。その結果、退職者数の平均は8.2人(標準偏差=4.0)であった【第13-2表】。

第 13-2 表 譲渡企業から採用された労働者のうち、受入後1年以内に退職した労働者数の記述統計

n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
5	8.2	10	4.0	1	10

4.4 退職の種類

さらに、退職者が「いた」と回答した労働組合に対して、退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、「自己都合離職」が5組合(83.3%)、「その他」が1組合(16.7%)であった。

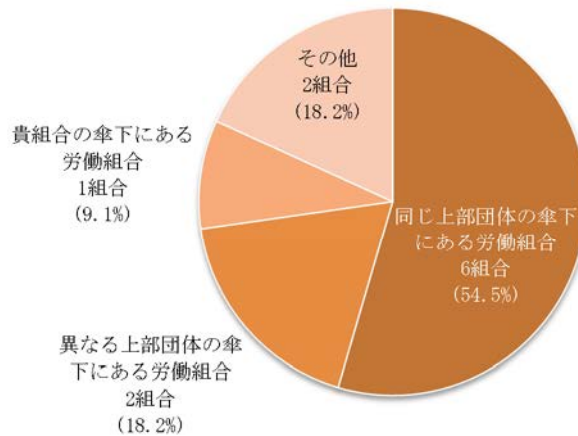
5. 譲渡企業の労働組合について

5.1 譲渡企業の労働組合の有無

譲渡企業には労働組合があったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、労働組合が「あった」が11組合(78.6%)、「なかった」が2組合(14.3%)であった(「無回答」1組合(7.1%))(n=14)。

次に、労働組合が「あった」と回答した組合に対して、その労働組合とどのような関係にあるのかを択一回答形式でたずねた。その結果、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が6組合(54.5%)、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」が2組合(18.2%)、「貴組合の傘下にある労働組合」が1組合(9.1%)などであった【第13-5図】。

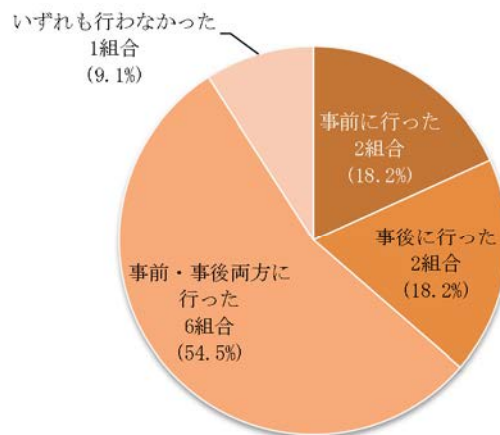
第 13-5 図 譲渡企業の労働組合との関係(択一回答、単位:%、n=11)



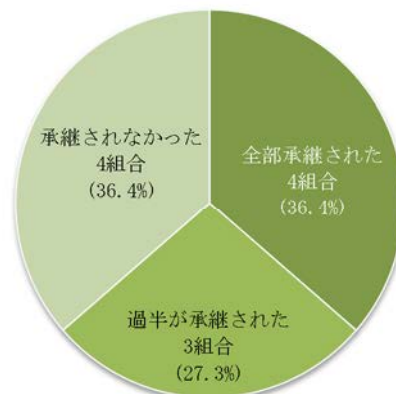
5.2 譲渡企業の労働組合との打合せ

譲渡企業の労働組合との打合せをいつ行ったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「事前・事後両方に行った」が6組合(54.5%)で最も多く、以下、「事前に行った」(2組合(18.2%))、「事後に行った」(2組合(18.2%))などであった【第13-6図】。

第 13-6 図 譲渡企業の労働組合との打合せの実施時期(択一回答、単位:%、n=11)



第 13-7 図 譲渡企業の労働協約の承継の状況(択一回答、単位:%、n=11)



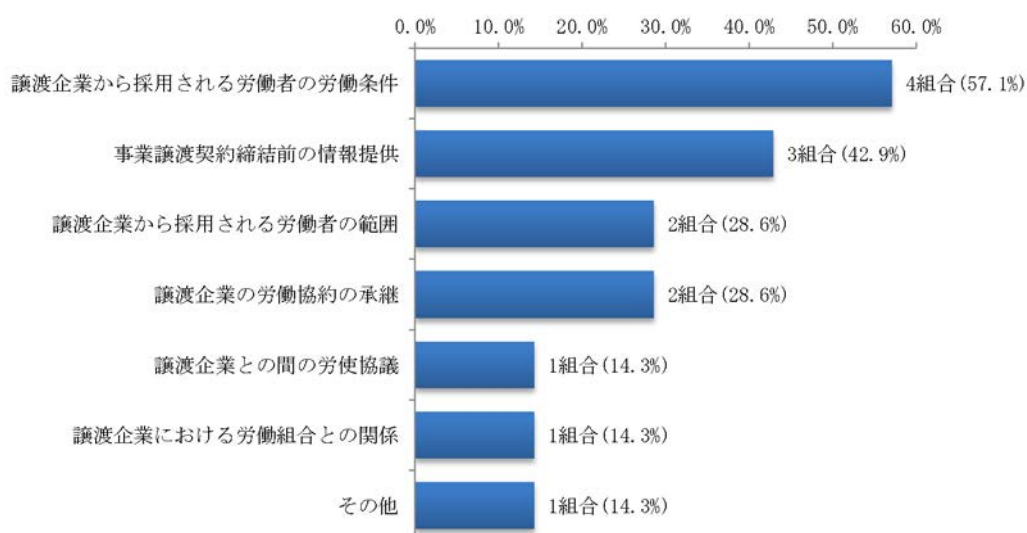
5.3 譲渡企業の労働協約の承継

譲渡企業の労働協約が承継されたかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「全部承継された」が4組合（36.4%）、「過半が承継された」が3組合（27.3%）、「承継されなかった」が4組合（36.4%）であった【第13-7図】。

6. 事業譲渡の際、労働関係上問題となったこと

事業譲渡の際、労働関係上どのようなことが問題になったか複数回答形式でたずねた。その結果、「譲渡企業から採用される労働者の労働条件」が4組合（57.1%）で最も多く、以下、「事業譲渡契約締結前の情報提供」（3組合（42.9%））、「譲渡企業から採用される労働者の範囲」（2組合（28.6%））、「譲渡企業の労働協約の承継」（2組合（28.6%））などであった【第13-8図】。

第13-8図 事業譲渡の際、労働関係上問題になったこと(複数回答、単位：%、n=7)



7. 小活

第13章では、事業譲渡を経験した組合のうち、譲受企業の労働組合として事業譲渡を経験した労働組合に対する設問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 譲渡企業との関係は、「グループ外の企業」が50%、「以前から存在するグループ内の企業」が25%などであった。
- (2) 譲受企業によって採用された労働者は、「主に転籍で採用された」が60%、「主に出向で採用された」が10%などであった。
- (3) 譲渡企業から採用された労働者の労働条件の変化は、
 - ①賃金：事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が約86%であった。
 - ②労働時間等の労働条件：事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」

が約 57%、「譲渡企業での労働条件を変更した」が約 36%であった。

- (4) 譲渡企業から採用された労働者のうち、受入後 1 年以内に退職した労働者がいた組合が約 43%あった。退職の種類は「自己都合離職」が約 83%であった。
- (5) 譲渡企業に労働組合があったところが約 79%あった。その労働組合との関係は、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が約 55%、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」が約 18%などであった。
- (6) 譲渡企業の労働組合との打合せは、「事前・事後両方に行った」が約 55%、「事前に行った」が約 18%、「事後に行った」が約 18%などであった。
- (7) 譲渡企業の労働協約が「全部承継された」組合が約 36%、「過半が承継された」が約 27%、「承継されなかった」が約 36%であった。
- (8) 事業譲渡の際、労働関係上問題になったことは、「譲渡企業から採用される労働者の労働条件」、「事業譲渡契約締結前の情報提供」、「譲渡企業から採用される労働者の範囲」、「譲渡企業の労働協約の承継」などであった。

第14章 合併

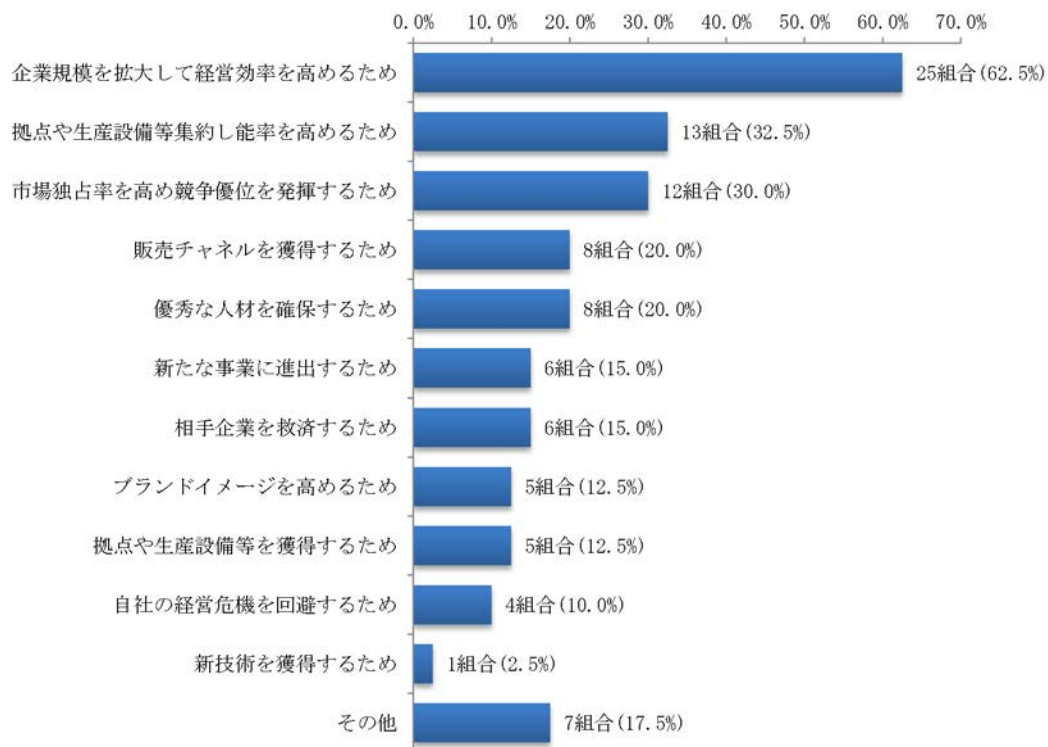
1. はじめに

第14章では、過去3年間に合併を経験した労働組合に対する設問の集計結果を見る。以下では、合併の目的、被合併企業との関係、合併に関する協議等、移籍した組合員について、退職した組合員についてなどを取り上げる。

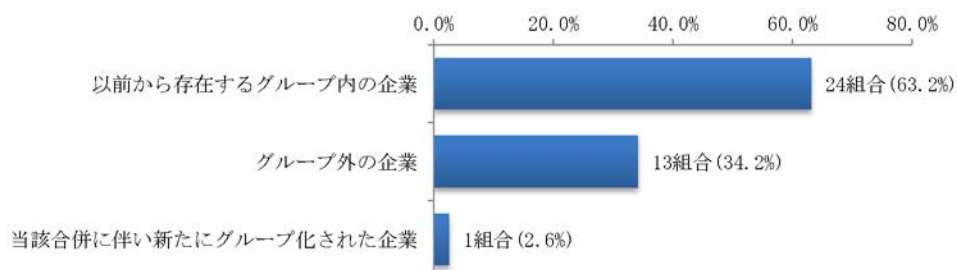
2. 合併の目的

過去3年間に実施した合併の目的を複数回答形式でたずねた。その結果、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」が25組合(62.5%)で最も多く、以下、「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」(13組合(32.5%))。「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」(12組合(30.0%))などであった【第14-1図】。

第14-1図 合併の目的(複数回答、単位:%、n=40)



第14-2図 被合併企業との関係(複数回答、単位:%、n=38)



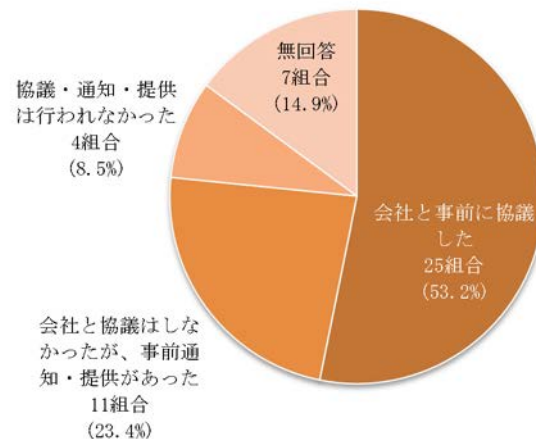
3. 被合併企業との関係

では、被合併企業とはどのような関係なのか、複数回答形式でたずねた。その結果、「以前から存在するグループ内の企業」が24組合（63.2%）で最も多く、次いで「グループ外の企業」が13組合（34.2%）であった【第14-2図】。

4. 合併に関する会社との協議等

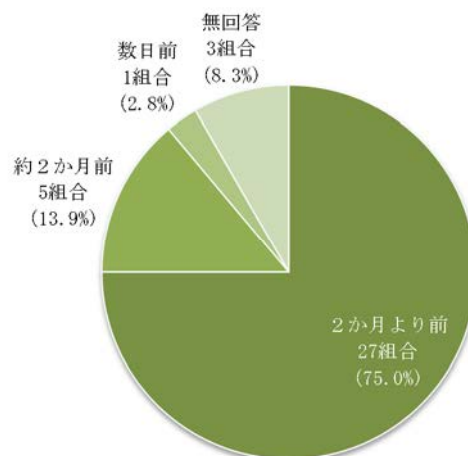
合併契約が締結される前に、合併に関する会社との事前協議があったか、又は合併に関する情報の事前通知・提供があったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「会社と事前に協議した」が25組合（53.2%）で最も多く、以下、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」（11組合（23.4%））、「協議・通知・提供は行われなかった」（4組合（8.5%））などであった【第14-3図】。

第14-3図 合併に関する事前協議、情報の通知・提供の有無(択一回答、単位:%、n=47)



協議等の時期が合併契約締結日のどのくらい前であった、択一回答でたずねた。その結果、「2か月より前」が27組合（75.0%）、「約2か月前」が5組合（13.9%）、「数日前」が1組合（2.8%）などであった【第14-4図】。

第14-4図 協議等の時期(択一回答、単位:%、n=36)



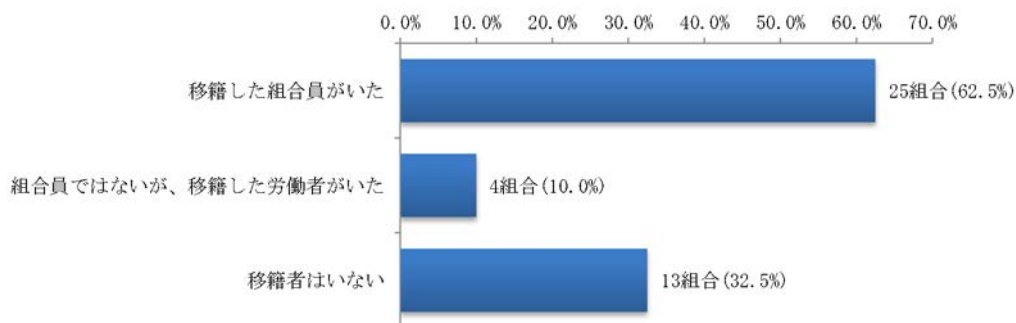
5. 移籍した組合員について

5.1 移籍した組合員の有無と人数

合併に伴い、移籍した労働者がいたかどうか、複数回答形式でたずねた。その結果、「移籍した組合員がいた」が25組合（62.5%）、「組合員ではないが、移籍した労働者がいた」が4組合（10.0%）、「移籍者はいない」が13組合（32.5%）であった【第14-5図】。

移籍：会社法の規定により労働者の労働契約が合併先企業へ包括的に承継される結果、当該労働者が合併先企業へ異動することをいい、いわゆる「転籍」とは区別する。

第14-5図 移籍した組合員の有無（複数回答、単位：%、n=40）

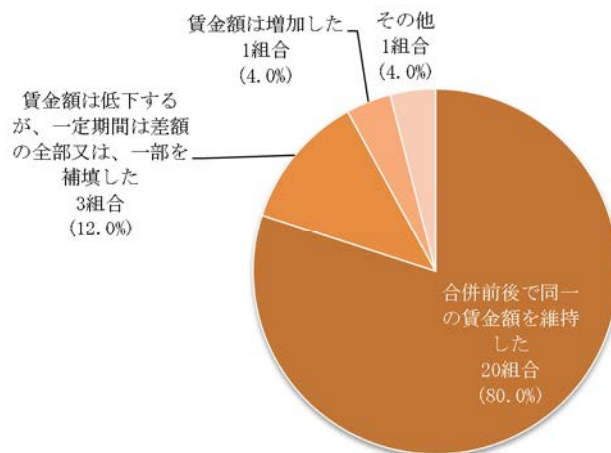


移籍した労働者数を数値記入してもらった。移籍した労働者数の平均は、組合員で1,554.9人（標準偏差=2,362.8）、組合員以外で628.3人（標準偏差=746.4）であった【第14-1表】。

第14-1表 合併で移籍した労働者数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
組合員の移籍	21	1,554.9	600	2,362.8	10	8,500
組合員以外の移籍	4	628.3	505	746.4	3	1,500

第14-6図 合併策に移籍した組合員の賃金（択一回答、単位：%、n=25）



5.2 合併先に移籍した組合員の賃金

合併先に移籍した組合員の賃金額がどうなったか、択一回答形式でたずねた。その結果、

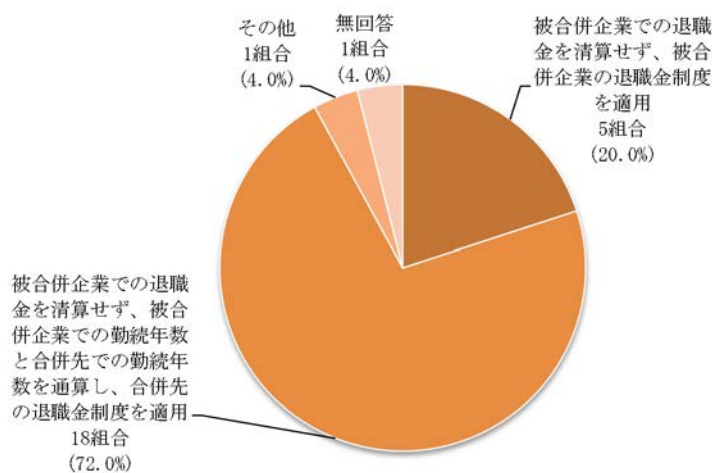
「合併前後で同一の賃金額を維持した」が20組合（80.0%）、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は、一部を補填した」が3組合（12.0%）、「賃金額は増加した」が1組合（4.0%）などであった【第14-6図】。

このうち、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は、一部を補填した」と回答した3組合に賃金額がどれくらい下がったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「1割程度」が2組合（66.7%）、「無回答」が1組合（33.3%）であった。

5.3 合併先に移籍した組合員の退職金制度

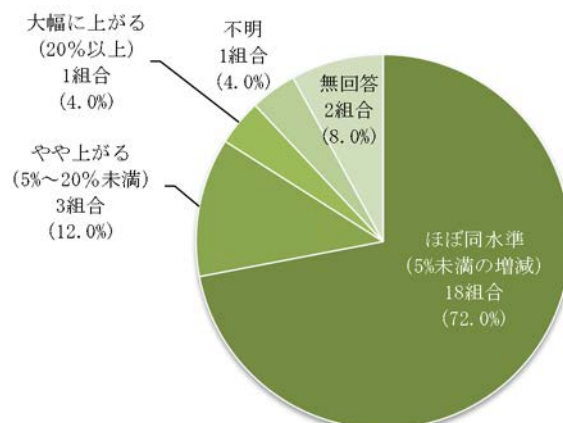
合併に伴い移籍した組合員の退職金制度がどうなったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が18組合（72.0%）、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」が5組合（20.0%）などであった【第14-7図】。

第14-7図 合併先に移籍した組合員の退職金制度(択一回答、単位:%、n=25)



次に、退職金の受取水準がどのように変わるのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が18組合（72.0%）、「やや上がる（5%～20%未満）」が3組合（12.0%）、「大幅に上がる（20%以上）」が1組合（4.0%）などであった【第14-8図】。

第14-8図 退職金の受取水準の変化(択一回答、単位:%、n=25)



5.4 移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利

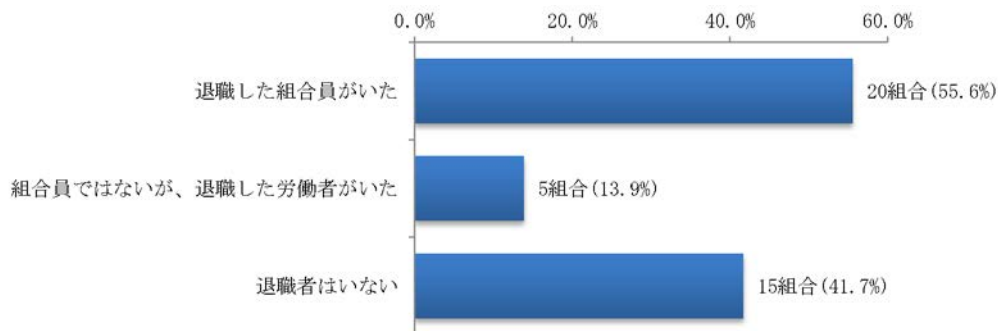
移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利がどのようになったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「組合員の権利が全て維持された」が21組合(84.0%)、「組合員の権利の一部が維持された」が4組合(16.0%)であった(n=25)。

6. 退職した組合員について

6.1 退職した組合員の有無と人数

合併後1年以内に退職した組合員の有無を複数回答形式でたずねた。その結果、「退職した組合員がいた」が20組合(55.6%)、「組合員ではないが、退職した労働者がいた」が5組合(13.9%)、「退職者はいない」が15組合(41.7%)あった【第14-9図】。

第14-9図 退職した組合員の有無(複数回答、単位:%、n=36)

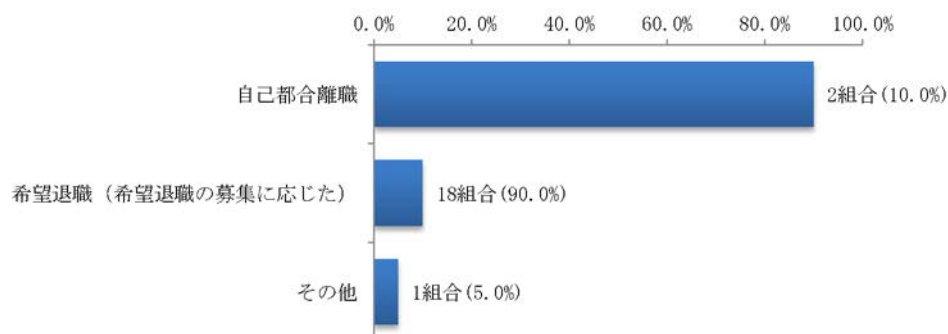


退職した組合員等の人数を数値記入してもらった。その結果、退職した組合員等の人数の平均は、退職した組合員で158.6人(標準偏差=545.0)、組合員ではないが退職した労働者で406.7人(521.7)であった【第14-2表】。

第14-2表 退職した組合員等の人数の記述統計

	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
退職した組合員	16	158.6	16	545.0	2	2,200
組合員ではないが、退職した労働者	3	406.7	200	521.7	20	1,000

第14-10図 退職した労働者の退職の種類(複数回答、単位:%、n=20)



6.2 退職した労働者の退職の種類

退職した労働者の退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、「自己都合退職」が18組合（90.0%）、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が2組合（10.0%）などであった【第14-10図】。

7. 小活

本章では、過去3年間に合併を経験した労働組合に対する質問の集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」などが多かった。
- (2) 被合併企業との関係は、「以前から存在するグループ内の企業」が約63%、「グループ外の企業」が約34%であった。
- (3) 合併契約が締結される前に、会社側との事前協議があったか、又は合併に関する情報の事前通知・提供があったかについては、「会社と事前に協議した」が約53%、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が約23%などとなっている。
また、協議等の時期は、合併契約締結日の「2か月より前」が75%、「約2か月前」が約14%などであった。
- (4) 合併に伴い、「移籍した組合員がいた」が約63%、「組合員ではないが、移籍した労働者がいた」が10%であった。
- (5) 合併先に移籍した組合員の労働条件は、
 - ① 賃金額：「合併前後で同一の賃金額を維持した」が80%であった。
 - ② 退職金制度：「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が72%、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」が20%であった。退職金の受取水準は、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が72%であった。
 - ③ 移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利については、「組合員の権利が全て維持された」が84%であった。
- (6) 合併後1年以内に退職した組合員がいた組合が約56%で、「組合員ではないが、退職した労働者がいた」が14%であった。退職した労働者の退職の種類は、「自己都合退職」が90%、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が10%であった。

第IV部 まとめ

第15章 調査結果のまとめ

1. はじめに

第15章では、会社分割、事業譲渡、合併それぞれについて、企業調査、労働組合調査結果の主な点を整理する。

第15-1表および第15-2表は、表頭に会社分割、事業譲渡、合併の別を、表側に調査項目を取って、調査結果を整理したものである。組織再編の種類間の項目を合わせるため、前章までの記述順と表の項目順が一部異なっている。

2. 会社分割

2.1 企業調査【第15-1表】

(1) 会社分割の概要について

過去3年間に会社分割を経験した企業は21社であった。

会社分割の目的は、「グループ内の組織再編」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」が多かった。また、会社分割の目的が「果たされた」又は「概ね果たされた」と回答した企業が6～9割あった。

会社分割の形態は、分割会社、承継会社等とともに、新設分割の「事業単位の分割」、吸収分割の「事業単位の分割」が多かった。

承継会社等との関係は、分割会社、承継会社等とともに、「以前から存続するグループ内の企業」、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が多い。また、分割会社でから見た承継会社等の属性は、従業員規模、知名度、経営状態については「小さい・低い・悪い」、労働条件は「ほぼ同じ」が多い。承継会社等から見た分割会社の属性は、従業員規模、経営状態は「小さい・悪い」、知名度は「高い」、「労働条件」は「ほぼ同じ」が多い。さらに、承継会社等は、存続しているところが多く、経常利益は会社分割後に「改善」あるいは「向上」しているところが多い。

(2) 労働者の移籍について

会社分割に伴い移籍の対象となった労働者は、「承継される事業に「主として従事」していた労働者」が多く、承継会社等に移籍してきた労働者数の平均は約130人である。

移籍の対象となった労働者との協議や通知は、「対象者個々との個別協議をした」という回答が多かった。協議した事項は、「労働者の労働契約の承継の有無」、「会社分割後の労働条件について」、「会社分割後に労働者が勤務することになる会社の概要」などである。労働者の移籍の方法は、「会社法及び労働契約承継法による移籍」と「いわゆる転籍合意方式」がほ

ば同数であった。

移籍した労働者の労働条件の変化を見ると、賃金については、分割会社のほとんどが「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」であった。承継会社等では、会社分割直後、現在ともに「会社分割前と同等の賃金額」が多いが、現在は「賃金額は増加した」という回答が増えている。退職金制度については「分割会社での退職金を精算せず、分割会社の退職金制度を適用」、「分割会社での退職金を精算せず、分割会社での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が多い。年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利については、「労働者の権利が全て承継された」が多い。承継会社等では、「承継会社の労働条件に合わせてために会社分割前の労働条件が変更された」という回答が会社分割直後に比べて増加している。労働協約の承継については、分割会社、承継会社等ともに「労働協約の規範的部分が承継された」が多い。なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金は全てのケースで支払われていない。

会社分割に伴う退職者数の平均は、分割会社で5人、承継会社等で約28人、退職理由は分割会社、承継会社等とも「自己都合離職」が多い。

(3) 労働組合等との協議

労働組合等との協議については、「労働組合等と事前に協議した」という回答が3割あった。協議の時期は、「約1か月前」、「2か月より前」が多い。労働組合と協議した事項は、「会社分割をする背景及び理由」、「会社分割後の労働者の労働条件」、「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」が多い。

2.2 労働組合調査【第15-2表】

(1) 会社分割の概要

会社分割を経験した労働組合は、分割会社で29組合、承継会社で20組合、設立会社で11組合であった。会社分割によって組合活動に対して「マイナスの影響」があったと評価している組合が9組合(20.5%)、「プラスの影響」があったと評価している組合が5組合(11.4%)あった。

会社分割の目的については、「グループ内の組織再編のため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が多く、企業も労働組合も同じ傾向である。

分割の形態は、新設分割、吸収分割とも「事業単位の分割」が多い。

承継会社又は設立会社に関する情報収集は、「承継会社等の労働組合から、情報収集を行った」という回答が多いが、「承継会社等に労働組合が無かった」というケースもある。

承継会社・分割会社等との関係は、「以前から存続するグループ内企業」、「当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が多い。また、承継会社・分割会社等は存続しているケースが多い。承継会社等の経常利益は、会社分割後に改善・向上しているところが多い。

なお、設立会社の労働組合の組織は、「分割会社の労働組合とは別の単位組合を設立した」、「分割会社の組合の下部組織（支部、分会等）とした」が同数であった。

（2）会社との協議

会社分割に関する協議等については、「会社と事前に協議した」、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」というところが多い。協議の時期は、「2か月より前」、「約1か月前」が多い。

（3）組合員の移籍

移籍の対象となった組合員数の平均は約600人で、承継会社等で移籍した労働者数の平均は約1,800人である。分割会社では「承継される事業に「主として従事」していた組合員」、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」、承継会社等では「承継される事業に「主として従事」していた労働者」、「承継される事業に「従として従事」していた労働者」が多い。組合員の移籍の方法は、分割会社、承継会社等ともに「会社法及び労働契約承継法による移籍」の方が「いわゆる転籍合意方式」より多かった。

また、組合員との協議や通知の実施状況は、「承継される事業に「主として従事」していた組合員」、「従として従事」していた組合員」とともに「労働組合が対象者を代理して協議した」が多かったが、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」については「対象者個々との個別協議があった」が多い。

協議した事項は、「会社分割後の労働者の労働条件について」、「労働者の労働契約の承継の有無」、「会社分割後に労働者が勤務することになる会社の概要」、「会社分割後に労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等」などであった。

移籍した組合員の労働条件の変化を見ると、賃金については、分割会社では「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」が多く、承継会社等では、分割直後、現在とも「会社分割前と同等の賃金額」が多い。退職金制度については、分割会社では「分割会社での退職金を精算せず、分割会社の退職金制度を適用」、「分割会社での退職金を精算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等の勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」が多い。退職金水準は「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が多い。さらに、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については、分割会社では「組合員の権利が全て承継された」が多く、承継会社等では、会社分割直後、現在とも「会社分割前の労働条件が維持された」が多い。労働協約の承継については、分割会社、承継会社等ともに「労働協約の規範的部分が承継された」、「労働協約の債務的部分が承継された」という回答が多かった。

なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金は「支払われなかった」組合が7割であった。

会社分割に伴い退職した組合員がいたと回答した組合は、分割会社で7組合（35.0%）、退職した組合員数の平均は5人弱、承継会社等で8組合（53.3%）、退職した組合員数の平均は

約 28 人で、退職の種類はいずれも「自己都合離職」であった。

(4) 会社分割の評価

組織再編の情報提供、労使協議のプロセスに関して、「労働協約の承継に関する事項」、「承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準」、「情報提供や協議のプロセス全般」については満足とする回答比率が高いものの、「情報提供や協議のプロセス全般」、「労使間の労働関係上の問題を解決するための手続」については、納得できない・不満の回答比率が高い。

3. 事業譲渡

3.1 企業調査【第 15-1 表】

(1) 事業譲渡の概要

事業譲渡を経験した企業は、譲渡企業で 44 社、譲受企業で 92 社であった。

事業譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」が多く、目的の達成度は高い。

譲渡企業と譲受企業との関係は、「グループ外の企業」、「以前から存在するグループ内の企業」が多い。

譲渡会社と譲受会社を比較すると、従業員規模、知名度は「小さい・低い」が、労働条件は「ほぼ同じ」が、経営状態は、譲渡会社では「ほぼ同じ」、譲受会社では「悪い」がそれぞれ多かった。

(2) 労働者の移籍

労働者の移籍の方法は、「主に転籍で採用された」が多い。転籍又は出向にかかる同意については「同意を取った」という回答が多い。同意をとった時期は、「約 1 か月前」、「2 か月より前」、「約 2 か月前」などである。

移籍した労働者の労働条件を見ると、賃金については、譲渡会社で「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が多く、譲受会社では事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が多い。退職金制度については、譲渡会社で「退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」が同数であった。年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利については、譲渡会社では「労働者の権利が全て維持された」が、譲受会社では事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」が多い。なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払いはほとんどの会社で支払われていない。

転籍又は出向対象者のうち、転籍又は出向を拒否した者がいた企業は約 1 割で、その後多

くが「配置転換」されている。

事業譲渡に伴う退職者数の平均は、譲渡企業では6人弱、譲受企業では18人弱で、退職の種類はいずれも「自己都合離職」である。

(3) 労働組合等との協議

労働組合等との協議については、譲渡企業では「協議・通知・提供は行わなかった」、「労働組合と協議した」、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」などの順に回答が多かった。譲受企業では、協議、通知・提供を事前・事後の「いずれも行わなかった」ところが半数で、以下、「事前に行った」、「事前・事後両方に行った」などが多かった。

譲渡企業の協議等の時期は、「約2か月前」、「2か月より前」が多い。

労働組合と協議した事項は、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「労働協約の承継」などである。また、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない労働者の取扱い」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向しない労働者の労働条件」はすべての企業で合意している。

3.2 労働組合調査【第15-2表】

(1) 事業譲渡の概要

事業譲渡を経験した組合は、譲渡会社の労働組合として経験したところが29組合、譲受企業の労働組合として経験したところが20組合であった。

事業譲渡による労働組合への影響について、「マイナスの影響」があったと評価している組合が9組合（22.0%）、「プラスの影響」があったと評価している組合が2組合（4.9%）あった。

事業譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」が多い。

譲渡企業、譲受企業は、「グループ外の企業」、「以前から存在するグループ内の企業」、「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」が多い。

(2) 会社との協議

会社との協議については、「会社と事前に協議した」、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」、「協議・通知・提供は行われなかった」の順に多く、協議の時期は「2か月より前」が多かった。

(3) 労働者の移籍

労働者の移籍については、「移籍した組合員がいた」という組合が6割以上あった。

組合員の移籍の方法は、譲渡企業の組合では「主に転籍で採用された」、「主に出向で採用された」などが多く、譲受企業の組合では「主に転籍で採用された」が多い。

移籍の対象の組合員数の平均は、譲渡企業で転籍した組合員数が約167人、出向した組合員数が45人、譲受企業で「主に転籍で採用された労働者」が約996人、「主に出向で採用された労働者」が200人であった。

移籍・出向・転籍については、ほとんどの組合が転籍又は出向に同意しており、同意の時期は、「2か月より前」、「約1か月前」が多い。

会社と協議した事項は、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の労働条件」、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない組合員の取扱い」などで、全ての項目が合意に至っている。

移籍した組合員の労働条件の変化を見ると、賃金については、譲渡企業の組合では「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」が多く、譲受企業の組合では、事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が多い。

退職金制度については、譲渡企業では「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用」、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」、「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し、譲受企業の退職金制度を適用」、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」の順に多かった。退職金水準の変化は、「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が多い。

年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については、譲渡企業の組合では「組合員の権利が全て維持された」が3/4であったが、譲受企業の組合では、事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」、「譲渡企業での労働条件を変更した」が多い。

労働協約の承継については、譲渡企業では「全部承継された」10組合、「過半が承継された」8組合のほか、「承継されなかった」も6組合あった。譲受企業では「全部承継された」4組合、「過半が承継された」が3組合、「承継されなかった」が4組合あった。

なお、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払いについては、「支払われなかった」が16組合あった。

事業譲渡に伴い退職した組合員がいたところは、譲渡企業の組合で11組合、退職者数の平均は約22人、譲受企業の組合で6組合、退職者数の平均は約8人であった。退職の種類は、「自己都合離職」が多かった。

(4) 譲渡企業・譲受企業の労働組合との関係

譲渡企業の組合から見て譲受企業に労働組合があったのは17組合で、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が多い。譲受企業から見て譲渡企業に労働組合があったのは11組合で、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が多い。

転籍・出向した組合員の組合参加状況は、「引き続き譲渡企業の労働組合に加入している」、「譲受企業の労働組合に加入した」が多く、「譲受企業内で新たな労働組合を結成した」も5組合あった。

譲受組合、譲渡組合との事前又は事後の打合せの実施状況について見ると、譲渡企業の組合では「事前・事後両方に行った」、「事前に行った」が多く、譲受企業の組合では「事前・事後両方に行った」が多い。

(5) 事業譲渡の評価

表には記載していないが、事業譲渡について、「やむを得ない」と評価している組合が最も多く、次いで「満足している」、「納得できない部分が多々ある」などである。

労使関係上問題となったことは、譲渡企業の組合では「転籍又は出向させる労働者の労働条件の取扱い」、「転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡契約締結前の情報提供」などで、譲受企業の組合では「譲渡企業から採用される労働者の労働条件」、「事業譲渡契約締結前の情報提供」などである。

4. 合併

4.1 企業調査【第15-1表】

(1) 合併の概要

過去3年に合併を経験した企業は94社であった。

合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」などである。合併の目的の達成度は、「ブランドイメージを高めるため」、「新技術を獲得するため」、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「販売チャネルを獲得するため」、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」などが高い。

合併の相手企業の属性は、「以前から存在するグループ内の企業」が多く、従業員規模は「小さい」、知名度は「低い」、労働条件は「ほぼ同じ」、経営状況は「悪い」がそれぞれ多い。

(2) 労働者の移籍

合併に伴い、合併先に移籍した労働者がいた企業は55社で、移籍した労働者数の平均は約390人であった。

移籍した労働者の労働条件を見ると、賃金については「合併前後で同一の賃金額を維持し

た」が多かった。退職金については「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」という回答が多い。移籍した労働者の労働条件の変化（年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利）については「労働者の権利が全て承継された」がほとんどであった。

合併に伴い退職した労働者が「いた」という企業は5割で、退職者数の平均は約50人、退職の理由は「自己都合離職」が多かった。

(3) 労働組合等との協議

合併に当たり、「労働組合と協議した」企業は1/4、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」企業は1/6であった。

協議した時期は、協議等の時期は、「2か月より前」が半数であったほか、「約2か月前」、「約1か月前」などであった。

4.2 労働組合調査【第15-2表】

(1) 合併の概要

合併会社の労働組合として合併を経験した組合は40組合で、被合併企業の労働組合として合併を経験した組合は7組合であった。

合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」が多い。

合併相手の企業属性は、「以前から存在するグループ内の企業」、「グループ外の企業」が多い。

合併による労働組合活動に対する影響は、「プラスの影響」があったと評価している組合が3割弱、「マイナスの影響」があった評価している組合が1割強あった。

(2) 会社との協議

会社との協議の状況は、「会社と事前に協議した」、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」などが多かったが、「協議・通知・提供は行われなかった」も4組合あった。協議の時期は、「2か月より前」が3/4で、以下、「約2か月前」、「数日前」の順であった。

(3) 労働者の移籍

移籍した労働者数の平均は、組合員の移籍者数で約1,600人、組合員以外の移籍者数で約630人であった。

移籍した労働者の労働条件を見ると、賃金については「合併前後で同一の賃金額を維持し

た」が多かった。退職金制度については「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継については「組合員の権利が全て維持された」がそれぞれ多かった。なお、退職金水準の変化は「ほぼ同水準（5%未満の増減）」が多かった。

合併に伴い退職した組合員が「いた」組合は20組合、「組合員ではないが、退職した労働者がいた」が5組合あった。退職した組合員数の平均は約160人、組合員ではないが退職した労働者数の平均は約400人で、退職の種類は「自己都合退職」が9割であった。

5. アンケート調査で残された課題

本調査研究では、組織変動の実態を把握し、組織再編に伴う労働関係上の諸課題を整理することによって、組織変動に伴う労働関係に関する政策的対応の議論に資することを目的として企業及び労働組合を対象にアンケート調査を実施した。

しかしながら、アンケート調査ではサンプルサイズが限られていることや定型的な質問・回答によって組織変動を経験した企業・労働組合の概略を知ることができても、組織変動の詳細な実態の詳細は把握できない。そこで、アンケート調査では把握できない組織変動の個別事例についてヒアリング調査を実施し、本書とは別に結果をとりまとめることとした。ヒアリング調査を通じて、組織変動に伴う労働関係上の課題がより明確にされるはずである。

第 15-1 表 企業調査結果の概要

	会社分割			事業譲渡		合併
	分割会社	承継会社	※設立会社	譲渡企業	譲受企業	
観察数	21 社	28 社	※7 社	44 社	92 社	94 社
平均回数(標準偏差)	1.1 回(標準偏差=0.3)	1.0 回(標準偏差=0.0)		1.3 回(標準偏差=0.6)	1.7 回(標準偏差=1.9)	1.1 回(標準偏差=0.4)
目的	「グループ内の組織再編」12 社(57.1%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」8 社(38.1%)、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」8 社(38.1%)	「グループ内の組織再編」(91.7%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」(87.5%)、「採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため」(62.5%)		「グループ内の組織再編のため」17 社(41.5%)、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」11 社(26.8%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」9 社(22.0%)		「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」45 社(53.6%)、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」31 社(36.9%)、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」14 社(16.7%)
目的の達成度 (「果たされた」+「概ね果たされた」の比率)				「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」(100.0%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」(88.9%)、「グループ内の組織再編のため」(88.2%)		「ブランドイメージを高めるため」(88.9%)、「新技術を獲得するため」(83.3%)、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」(82.2%)、「販売チャネルを獲得するため」(81.9%)、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」(80.7%)
分割の形態	「新設分割の事業単位の分割」10 社(47.6%)、「吸収分割の事業単位の分割」10 社(47.6%)	「(吸収分割)事業単位の分割」17 社(50.0%)、「(新設分割)権利義務単位の分割」8 社(23.5%)				
承継会社等 (※承継会社又は設立会社、以下同じ)との関係	「以前から存続するグループ内の企業」13 社(61.9%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」6 社(28.6%)	「以前から存在するグループ内の企業」19 社(55.9%)	「グループ外の企業」18 社(40.9%)、「以前から存在するグループ内の企業」14 社(31.8%)	「グループ外の企業」50 社(54.3%)、「以前から存在するグループ内の企業」26 社(28.3%)		「以前から存在するグループ内の企業」62 社(66.0%)
承継会社等の属性	従業員規模は「小さい」(52.4%)、知名度は「低い」(38.1%)、労働条件は「ほぼ同じ」(61.9%)、経営状況は「悪い」(42.9%)	従業員規模は「小さい」(44.1%)、知名度は「高い」(35.3%)、労働条件は「ほぼ同じ」(58.8%)、経営状況は「悪い」(47.1%)	従業員規模は「小さい」(50.0%)、「知名度」は「低い」(45.5%)、労働条件は「ほぼ同じ」(56.8%)、経営状況は「ほぼ同じ」(31.8%)	従業員規模は「小さい」(68.5%)、知名度は「低い」(53.3%)、労働条件は「ほぼ同じ」(43.5%)、経営状況は「悪い」(56.5%)		従業員規模は「小さい」(61.7%)、知名度は「低い」(42.6%)、労働条件は「ほぼ同じ」(57.4%)、経営状況は「悪い」(39.6%)

注: 第 15-1 表の表頭※の項目は、調査票では承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」として扱っている。

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併
	分割会社	承継会社 ※設立会社	譲渡企業	譲受企業	
承継会社等の存続	「存続している」17 社(81.0%)	「存続している」21 社(61.8%)			
承継会社等の経常利益の変化	「赤字のままだが、経常利益改善」5 社(29.4%)、「黒字のまま」で、経常利益向上」5 社(29.4%)				
会社分割に伴い移籍の対象となった労働者	「承継される事業に「主として従事」していた労働者」17 社(81.0%)	「移籍してきた労働者が「いた」26 社(76.5%)で、承継された事業に「主として従事」していた労働者」23 社(88.5%)			
移籍した労働者の平均人数(標準偏差)		134.2 人(標準偏差=204.2)	転籍採用者 55.2 人(標準偏差=-61.7)、出向採用者 19.4 人(標準偏差=20.3)	「主」に転籍で採用した」169.4 人(標準偏差=982.5)、「主」に出向で採用した」35.4 人(標準偏差=-39.0)	388.1 人(標準偏差=1,337.0)
移籍の対象となった労働者との協議や通知	「対象者個々との個別協議をした」が多い。				
労働者と協議した事項	「労働者の労働契約の承継の有無」13 社(86.7%)、「会社分割後の労働条件について」13 社(86.7%)、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」12 社(80.0%)				
労働者の移籍の方法	「会社法及び労働契約承継法による移籍」8 社(44.4%)、「いわゆる転籍合意方式」8 社(44.4%)	「会社法及び労働契約承継法による移籍」12 社(46.2%)、「いわゆる転籍合意方式」13 社(50.0%)	「主」に転籍で採用された」27 社(61.4%)	「主」に転籍で採用された」67 社(72.8%)	合併先に移籍した労働者が「いた」55 社(58.5%)
転籍又は出向にかかる同意			「同意を取った」29 社(90.6%)		

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社	承継会社	※設立会社	事業譲渡		
				譲渡企業		譲受企業
転籍又は出向にかかるといった時期				「約1か月前」14社(48.3%)、「2か月前より前」6社(20.7%)、「約2か月前」6社(20.7%)		
移籍した労働者の労働条件の変化(賃金)	「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」17社(94.4%)	「会社分割前と同等の賃金額」は会社分割直後が22社(84.6%)、現在は18社(69.2%)		「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」26社(81.3%)	「合併前後で同一の賃金額を維持した」47社(85.5%)	
移籍した労働者の労働条件の変化(退職金制度)	「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」9社(50.0%)、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」5社(27.8%)		「退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用」8社(25.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」8社(25.0%)		「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」18社(32.7%)、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」20社(36.4%)	
移籍した労働者の労働条件の変化(年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利)	「労働者の権利が全て承継された」15社(83.3%)	「会社分割前の労働条件が維持された」は会社分割直後が24社(92.3%)、現在は21社(80.8%)		「労働者の権利が全て維持された」22社(68.8%)	「労働者の権利が全て承継された」52社(94.5%)	
労働協約の承継	「労働協約の規範的部分が承継された」12社(75.0%)	「労働協約の規範的部分が承継された」15社(57.7%)、「労働協約の債務的部分が承継された」10社(38.5%)				
移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い	「支払われなかった」18社(100.0%)			「支払った」2社(6.3%)		
転籍又は出向対象のうち、転籍又は出向を拒否した者				「いた」5社(11.4%)、「いなかっ」32社(72.7%)		

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割			事業譲渡		合併
	分割会社	承継会社	※設立会社	譲渡企業	譲受企業	
転籍又は出向を拒否した者のその後				「配置転換された」4社(80.0%)、「退職した」1社(20.0%)		
平均退職者数(標準偏差)	5.0人(標準偏差=3.9)	退職者が「いた」15社(57.7%)、28.1人(標準偏差=66.3)		5.6人(標準偏差=5.9)	退職者が「いた」35社(47.3%)、17.7人(標準偏差=46.5)	退職者が「いた」が47社(50.0%)、47.9人(標準偏差=158.3)
退職の種類	「自己都合離職」3社(75.0%)	「自己都合離職」11社(73.3%)		「自己都合離職」10社(83.3%)	「自己都合離職」30社(85.7%)	「自己都合離職」が41社(87.2%)
労働組合等との協議	「労働組合と事前に協議した」6社(31.6%)	「事前に行った」11社(42.3%)、「行わなかった」9社(34.6%)		「労働組合と協議した」が5社(13.2%)、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」4社(10.5%)、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」がともに4社(10.5%)、「協議・通知・提供は行わなかった」7社(18.4%)	「事前に行った」20社(27.0%)、「事後に行った」4社(5.4%)、「事前・事後両方に行った」8社(10.8%)、「いずれも行わなかった」37社(50.0%)	「労働組合と協議した」21社(25.0%)、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」14社(16.7%)
協議等の時期(労働契約承継法第2条第3項が規定する通知期限日のどれくらい前か)	「約1か月前」4社(36.4%)、「2か月より前」3社(27.3%)			「約2か月前」6社(42.9%)、「2か月より前」5社(35.7%)		「2か月より前」25社(56.8%)、「約2か月前」6社(13.6%)、「約1か月前」4社(9.1%)
労働組合との協議等した事項	「会社分割をする背景及び理由」10社(100.0%)、「会社分割後の労働者の労働条件」8社(80.0%)、「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」7社(70.0%)			「事業譲渡の背景や理由に関する事項」10社(100.0%)、「事業譲渡に伴い、転籍又は出向させる労働者の範囲」7社(70.0%)、「事業譲渡に伴い、転籍又は出向させる労働者の労働条件」7社(70.0%)、「労働協約の承継」4社(40.0%)		

第 15-1 表 企業調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併
	分割会社	承継会社 ※設立会社	譲渡企業	譲受企業	
協議した事項の合意			「事業譲渡の背景や理由に関する事項」、「事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない労働者の取扱い」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件」、「事業譲渡に伴い転籍又は出向しない労働者の労働条件」は合意、「労働協約の承継」は 3 社 (75.0%) 合意。		
労働協約の承継			「全部承継された」6 社 (28.6%)、「過半が承継された」2 社 (9.5%)、「承継されなかった」6 社 (28.6%)	「全部承継した」24 社 (32.4%)、「過半を承継した」10 社 (13.5%)、「承継しなかった」8 社 (10.8%)	

第15-2表 労働組合調査結果の概要

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合 ※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
観察数	29	20 ※11	29	20	40	※7
平均回数	1.1(標準偏差=0.2)	1.0(標準偏差=0.0)	1.3(標準偏差=0.7)	1.2(標準偏差=0.6)	1.1(標準偏差=0.2)	※1.0(標準偏差=0.0)
組織再編の影響	「マイナスの影響」9組合(20.5%)、「プラスの影響」5組合(11.4%)		マイナスの影響9組合(22.0%)、プラスの影響2組合(4.9%)		プラスの影響14組合(29.8%)、マイナスの影響6組合(12.8%)	
組織再編の目的	「グループ内の組織再編のため」17組合(70.8%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」7組合(29.2%)		「グループ内の組織再編のため」15組合(57.7%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」14組合(53.8%)、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」8組合(30.8%)		「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」25組合(62.5%)、「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」13組合(32.5%)、「市場独占率を高め競争優位を発揮するため」12組合(30.0%)	
形態	「新設分割」のうち「事業単位の分割」16組合(57.1%)、「権利義務単位の分割」2組合(7.1%)、吸収分割のうち「事業単位の分割」6組合(21.4%)、「権利義務単位の分割」はなし。	「新設分割」はすべてが「事業単位の分割」7組合(28.0%)、「吸収分割」のうち「事業単位の分割」が8組合(32.0%)、「権利義務単位の分割」1組合(4.0%)				
設立会社の労働組合の組織		「分割会社の労働組合とは別の単位組合を設立した」2組合(28.6%)、「分割会社の組合の下部組織(支部、分会等)とした」2組合(28.6%)、「その他」3組合(42.9%)				
承継会社又は設立会社(以下、承継会社等)に関する情報収集	「承継会社等の労働組合から、情報収集を行った」3組合(50.0%)、「承継会社等に労働組合がなかった」2組合(33.3%)					

注：第15-2表表頭※の項目は、調査票では承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」、合併会社と被合併企業を併せて「合併」として扱っている。

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割			事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
承継会社・分割会社等との関係	「以前から存在するグループ内の企業」14組合(50.0%)、「当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業」7組合(25.0%)	「以前から存在するグループ内の企業」12組合(48.0%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」11組合(4.0%)、「グループ外の企業」2組合(8.0%)	「以前から存在するグループ内の企業」12組合(48.0%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」11組合(4.0%)、「グループ外の企業」2組合(8.0%)	「グループ外の企業」12組合(42.9%)、「以前から存在するグループ内の企業」11組合(39.3%)、「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」2組合(7.1%)	「グループ外の企業」10組合(50.0%)、「以前から存在するグループ内の企業」5組合(25.0%)、「事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」11組合(5.0%)	「以前から存在するグループ内の企業」24組合(63.2%)、「グループ外の企業」13組合(34.2%)	
承継会社・分割会社等の存続	「存続している」24組合(85.7%)、「存続していない」1組合(3.6%)	「存続している」11組合(44.0%)、「存続していない」3組合(12.0%)	「存続している」11組合(44.0%)、「存続していない」3組合(12.0%)				
承継会社等の経常利益の變化	「赤字から黒字に変化」6組合(25.0%)、「黒字のまま、経常利益向上」4組合(16.7%)、「黒字のままだが、経常利益低下」2組合(8.3%)						
会社分割に関する協議等	「会社と事前に協議した」13組合(46.4%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」10組合(35.7%)			「会社と事前に協議した」17組合(60.7%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」7組合(25.0%)、「協議・通知・提供は行われなかった」1組合(3.6%)		「会社と事前に協議した」25組合(53.2%)、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」11組合(23.4%)、「協議・通知・提供は行われなかった」4組合(8.5%)	
協議等の時期	「2か月より前」が13組合(56.5%)、「約2か月前」が1組合(4.3%)、「約1か月前」が4組合(17.4%)、「約2週間前」が2組合(8.7%)			「2か月より前」17組合(70.8%)、「約2か月前」2組合(8.3%)		「2か月より前」27組合(75.0%)、「約2か月前」5組合(13.9%)、「数日前」1組合(2.8%)	
移籍の対象となった組合員	「承継される事業に「主として従事」していた組合員」18組合(72.0%)、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」(14組合(56.0%)	分割会社から移籍してきた労働者が「いた」が15組合(60.0%)、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」14組合(93.3%)、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」6組合(40.0%)			「移籍した組合員がいた」25組合(62.5%)、「組合員ではないが、移籍した労働者がいた」4組合(10.0%)		

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
組合員との協議や通知の実施状況	「承継される事業に「主として従事」していた組合員」では「労働組合が対象者を代理して協議した」12組合(75.0%)、「承継される事業に「従として従事」していた組合員」では「労働組合が対象者を代理して協議した」10組合(71.4%)、「承継される事業に全く従事していなかった組合員」では「対象者個々との個別協議があった」3組合(75.0%)					
協議や通知の時期		「事前に行った」7組合(46.7%)、「事後に行った」1組合(6.7%)、「事前・事後両方に行った」が5組合(33.3%)、事前又は事後の協議を「行わなかった」2組合(13.3%)				
移籍の対象となった組合員数の平均(標準偏差)	平均614.7人(標準偏差=919.1)	移籍してきた労働者数の平均1,826人(標準偏差=2,171.2)	転籍した組合員数の平均166.9人(標準偏差=257.5)、出向した組合員数の平均45.0人(標準偏差=47.7)	「主に転籍で採用された労働者」は平均995.7人(標準偏差=2,348.7)、「主に出向で採用された労働者」200人	移籍した労働者数の平均は、組合員の移籍者1,554.9人(標準偏差=2,362.8)、組合員以外の移籍者数で628.3人(標準偏差=746.4)	
移籍・出向・転籍の同意をとった時期			転籍又は出向に「同意した」20組合(95.2%)、同意の時期は、「2か月より前」11組合(55.0%)、「約2か月前」2組合(10.0%)、「約1か月前」7組合(35.0%)			

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割			事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
協議した事項	「会社分割後の労働者の労働条件について」16組合(94.1%)、「労働者の労働契約の承継の有無」15組合(88.2%)、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」14組合(82.4%)、「会社分割後に労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等」14組合(82.4%)			「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の労働条件」16組合(100.0%)、「事業譲渡の背景や理由に関する事項」15組合(93.8%)、「事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の範囲」15組合(93.8%)、「事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない組合員の取扱い」13組合(81.3%)			
協議した事項が合意に至ったか				全ての項目が「合意に至った」			
組合員の移籍の方法	「会社法及び労働契約承継法による移籍」12組合(60.0%)、「いわゆる転籍合意方式」7組合(35.0%)	「会社法及び労働契約承継法による移籍」10組合(66.7%)、「いわゆる転籍合意方式」4組合(26.7%)		「主に転籍で採用された」17組合(60.7%)、「主に出向で採用された」4組合(14.3%)、「転籍又は出向で採用された組合員はいなかった」4組合(14.3%)	「主に転籍で採用された」12組合(60.0%)、「主に出向で採用された」2組合(10.0%)		
承継される事業に「主として従事」していた組合員で移籍の対象にならなかった組合員の有無	「いた」3組合(15.0%)						
承継される事業に「従として従事」、「全く従事していなかった」組合員で移籍の対象になった組合員の有無	「いた」4組合(20.0%)、うち異議を申出たところ1組合(25.0%)、異議を申出た組合員は「配置転換された」が1組合(100.0%)						

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割			事業譲渡		合併		
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合		譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	
				※被合併会社の労働組合				
移籍した組合員の賃金額の変化	「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」16組合(80.0%)、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」4組合(20.0%)	会社分割直後は「会社分割前と同等の賃金額」14組合(93.3%)、「賃金額は増加した」1組合(6.7%)、現在は「会社分割前と同等の賃金額」13組合(86.7%)、「賃金額は増加した」2組合(13.3%)	「事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した」18組合(85.7%)、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」2組合(9.5%)、「賃金額は増加した」1組合(4.8%)	事業譲渡直後、現在とも「事業譲渡前と同等の賃金額」が12組合(85.7%)	「合併前後で同一の賃金額を維持した」が20組合(80.0%)、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」が3組合(12.0%)、「賃金額は増加した」が1組合(4.0%)			
賃金の低下割合			「1割程度」1組合(50.0%)、「2割程度」1組合(50.0%)					
移籍した組合員の退職金制度の変化	「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」9組合(45.0%)、「分割会社での勤続年数と承継会社等の勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用」6組合(30.0%)、「移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」3組合(15.0%)	「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し、譲受企業の退職金制度を適用」4組合(19.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」4組合(19.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」5組合(23.8%)	「譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲受企業での勤続年数を通算し、譲受企業の退職金制度を適用」4組合(19.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算」4組合(19.0%)、「転籍又は出向時に退職金を清算。譲受企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する」5組合(23.8%)			「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」が5組合(20.0%)「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が18組合(72.0%)		

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	※設立会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	
退職金水準の変化	「大幅に下がる(20%以上)」11組合(5.0%)、「やや下がる(5%以上20%未満)」2組合(10.0%)、「ほぼ同水準(5%未満の増減)」6組合(30.0%)、「やや上がる(5%以上20%未満)」2組合(10.0%)、「大幅に上がる(20%以上)」11組合(5.0%)			「大幅に下がる(20%以上)」11組合(4.8%)、「やや下がる(5%~20%未満)」11組合(4.8%)、「ほぼ同水準(5%未満の増減)」12組合(57.1%)、「やや上がる(5%~20%未満)」2組合(9.5%)	「ほぼ同水準(5%未満の増減)」が18組合(72.0%)、「やや上がる(5%~20%未満)」が3組合(12.0%)、「大幅に上がる(20%以上)」が1組合(4.0%)
年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継	「組合員の権利が全て承継された」17組合(85.0%)、「組合員の権利の一部が承継された」2組合(10.0%)、「組合員の権利は承継されなかった」11組合(5.0%)	会社分割直後は「会社分割前の労働条件が維持された」11組合(73.3%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」3組合(20.0%)、現在は「会社分割前の労働条件が維持された」11組合(73.3%)、「承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件変更された」2組合(13.3%)	「組合員の権利が全て維持された」16組合(76.2%)、「組合員の権利の一部が維持された」4組合(19.0%)、「組合員の権利は維持されなかった」11組合(4.8%)	事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」が8組合(57.1%)、「譲渡企業での労働条件を変更した」が5組合(35.7%)	「組合員の権利が全て維持された」21組合(84.0%)、「組合員の権利の一部が維持された」4組合(16.0%)
労働協約の承継	「労働協約の規範的部分が承継された」16組合(80.0%)、「労働協約の債務的部分が承継された」12組合(60.0%)、「労働協約は承継されなかった」3組合(15.0%)	「労働協約の規範的部分が承継された」11組合(78.6%)、「労働協約の債務的部分が承継された」10組合(71.4%)、「労働協約は承継されなかった」2組合(14.3%)	「全部承継された」10組合(35.7%)、「過半が承継された」8組合(28.6%)、「過半が承継されなかった」11組合(3.6%)、「承継されなかった」16組合(21.4%)	「全部承継された」4組合(36.4%)、「過半が承継された」3組合(27.3%)、「承継されなかった」4組合(36.4%)	
移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い	「支払われた」6組合(30.0%)、「支払われなかった」14組合(70.0%)		「支払われた」5組合(23.8%)、「支払われなかった」16組合(76.2%)		

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
退職した組合員の有無と人数(標準偏差)	「いた」7組合(35.0%)、平均4.6人(標準偏差=3.5)	移籍後1年以内に退職した労働者が「いた」8組合(53.3%)、平均28.3人(標準偏差=39.6)	事業譲渡に伴い退職した組合員が「いた」11組合(39.3%)、平均21.8人(標準偏差=34.8)	「いた」6組合(42.9%)、平均8.2人(標準偏差=4.0)	「退職した組合員がいた」20組合(55.6%)、「組合員ではないが、退職した労働者がいた」5組合(13.9%)退職した組合員数の平均158.6人(標準偏差=545.0)、組合員ではないが退職した労働者数の平均406.7人(標準偏差=521.7)	
退職の種類	「自己都合離職」7組合(100.0%)	「自己都合離職」7組合(100.0%)	「自己都合離職」7組合(63.6%)、「希望退職(希望退職の募集に応じた)」3組合(27.3%)	「自己都合離職」が5組合(83.3%)、「その他」が1組合(16.7%)	「自己都合退職」18組合(90.0%)、「希望退職(希望退職の募集に応じた)」2組合(10.0%)	
組織再編の情報提供、労使協議のプロセスに関する事項の評価	満足の比率が高いのは「労働協約の承継に関する事項」(12組合(42.9%))、「承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準」(11組合(39.3%))、「情報提供や協議のプロセス全般」(11組合(39.3%))など、「納得できない部分が多々ある」、「不満である」の比率が高い項目は、「情報提供や協議のプロセス全般」(3組合(10.7%))、「労使間の労働関係上の問題を解決するための手続」(3組合(10.7%))		「満足している」6組合(21.4%)、「やむを得ない」18組合(64.3%)、「納得できない部分が多々ある」1組合(3.6%)			

第15-2表 労働組合調査結果の概要(続き)

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
転籍・出向した組合員の組合参加状況			「譲受企業の労働組合に加入した」7組合(33.3%)、「譲受企業内で新たな労働組合を結成した」5組合(23.8%)、「引き続き譲渡企業の労働組合に加入している」8組合(38.1%)、「どの労働組合にも加入していない」1組合(4.8%)			
譲受企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員			「配置転換等なく、労働条件が維持された」1組合(14.3%)、「配置転換された」6組合(85.7%)、「退職した」1組合(14.3%)			
譲受企業・譲渡企業の労働組合の有無と回答組合との関係			労働組合が「あった」17組合(60.7%)、うち「同じ上部団体の傘下にある労働組合」7組合(41.2%)、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」3組合(17.6%)、「貴組合と同一の労働組合」3組合(17.6%)	労働組合が「あった」11組合(78.6%)、うち「同じ上部団体の傘下にある労働組合」6組合(54.5%)、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」2組合(18.2%)、「貴組合の傘下にある労働組合」1組合(9.1%)		
譲受組合、譲渡組合との事前又は事後の打合せの実施状況			「事前・事後両方に行った」8組合(47.1%)、「事前に行った」5組合(29.4%)、「いずれも行わなかった」3組合(17.6%)、「事後に行った」1組合(5.9%)	「事前・事後両方に行った」6組合(54.5%)、「事前に行った」2組合(18.2%)、「事後に行った」2組合(18.2%)		

第 15-2 表 労働組合調査結果の概要（続き）

	会社分割		事業譲渡		合併	
	分割会社の労働組合	承継会社の労働組合	譲渡会社の労働組合	譲受会社の労働組合	合併会社の労働組合	※被合併会社の労働組合
労使関係上問題となったこと			「転籍又は出向させる労働者の労働条件の取扱い」13 組合 (61.9%)、「転籍又は出向させる労働者の範囲」7 組合 (33.3%)、「事業譲渡契約締結前の情報提供」6 組合 (28.6%)、「譲受企業における労働組合との関係」4 組合 (19.0%)	「譲渡企業から採用される労働者の労働条件」が 4 組合 (28.6%)、「事業譲渡契約締結前の情報提供」3 組合 (21.4%)、「譲渡企業から採用される労働者の範囲」2 組合 (14.3%)、「譲渡企業の労働協約の承継」2 組合 (14.3%)		

参 考 資 料

企業調査票

労働組合調査票

※当機構の調査シリーズでは、アンケート調査の属性別集計表を巻末に掲載しているが、本調査では表の数が多いこと、しかし集計対象の企業・労働組合の数が限られていることを踏まえ、本書には掲載せず、ウェブ上で提供することとした。

(<http://jil.go.jp/institute/research/2017/163.html>)

一 企業調査票

用語の説明: この調査票で用いられている用語のうち、※印を付している用語の、調査票での意味は以下のとおりです。
 ※1 純粋持株会社自らは事業をしないが他社の株式を保有し支配することを主目的とする持株会社のこと。
 ※2 分割会社: 会社分割をする会社のこと。
 ※3 承継会社: 分割会社から、事業に關して有する権利義務の全部又は一部を承継した会社のこと。
 ※4 設立会社: 会社分割により設立された会社のこと。
 ※5 事業単位: 部、課、係等、組織として一定のまとまりを持つて機能する会社の財産の単位の単位のこと。
 ※6 権利義務単位: 組織として一定のまとまりを持たない、特定の財産、不動産等の単位の単位のこと。
 ※7 労働協約の種類: 組織的労働協約のうち、労働者の労働条件その他の労働者の待遇に關する部分のこと。
 ※8 労働協約の價務的労働協約のうち、規範的部分以外の部分のこと。例えば、労働組合への便宜供与、団体交渉の手続、ルール等のこと。

Q1. 業種について伺います。

1-1. 貴社の主たる業種は何ですか (○印は1つ)。

1. 農業、林業	11. 不動産業、物品賃貸業	具体的に
2. 漁業	12. 学術研究、専門・技術サービス業	
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	13. 宿泊業、飲食サービス業	
4. 建設業	14. 生活関連サービス業、娯楽業	
5. 製造業	15. 教育、学習支援業	
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	16. 医療業、福祉	
7. 情報通信業	17. 総合サービス業	
8. 運輸業、郵便業	18. その他のサービス業	
9. 卸売業、小売業	19. 分類不能の産業	
10. 金融業、保険業	20. その他	

1-2. 「製造業」と回答した方について、以下の製造業種のうち、最も事業規模の大きいものは何ですか (○印は1つ)。

1. 消費財関連製造	例: 食料品製造業、飲料、たばこ、飲料製造業など (耐久消費財除外)
2. 素材関連製造	例: 鉄鋼業、パルプ、紙、繊維・製品製造業など
3. 機械関連製造	例: 生産用機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業など
4. その他	具体的に:

Q2. 貴社の設立年と本社が所在する都道府県をご記入ください。

貴社創業年	(西暦) ()年
本社所在地	()都・道・府・県

Q3. 出資形態と上場状況について伺います。

3-1. 出資形態について当てはまるものをお選びください (○印は1つ)。

1. 国内資本のみ	2. 外資系企業 (外国資本3割以上)	3. その他 (外国資本3割未満)
1	2	3

3-2. 株式会社市場への上場状況について貴社に当てはまるものをお選びください (○印は1つ)。

1. 東証一部に上場	3. マザーズに上場	5. その他 ()
2. 東証一部に上場	4. JASDAQ (ジャズダク) に上場	6. 上場していない

Q4. 企業グループ体制について伺います。

4-1. グループ企業 (連結決算対象の別企業) はありますか。ある場合、貴社ほどのような存在ですか (○印はそれぞれ1つ)。

1. ある	→ 1. 企業グループの中核的存在
2. ない	→ 2. 企業グループの子会社・関連会社

4-2. 貴社は純粋持株会社 (※1) ですか (○印は1つ)。

1. 純粋持株会社である	→ 以降は、企業グループ全体についてご回答ください。
2. 純粋持株会社ではない	→ 以降は、貴社単体についてご回答ください。

Q5. 貴社の、過去3年間 (平成24年度から平成26年度まで) の経常利益をご記入ください。
 (マイナスの場合は、数字の前に一を入れてください。)

平成24年度		百万円
平成25年度		百万円
平成26年度		百万円

Q6. 貴社の正社員・正規職員について伺います。

6-1. 会社全体の正社員・正規職員数について当てはまるものをお選びください (○印は1つ)。

1. 99人以下	5. 1,000~4,999人
2. 100~299人	6. 5,000~9,999人
3. 300~499人	7. 10,000人以上
4. 500~999人	

6-2. 3年前 (2012年12月時) と比較して、正社員・正規職員数はどうなりましたか (○印は1つ)。

1. 大増 (20%以上)	3. 横ばい (5%未満の増減)	5. 大減 (20%以上)
2. 増加 (5%以上20%未満)	4. 減少 (5%以上20%未満)	

Q7. 労働組合はありますか (○印は1つ)。

1. ある	
2. 組合はないが、社員会等、従業員の間で集約の場がある	
3. いずれもない	

Q8. 会社分割、事業譲渡又は合併による組織再編の有無等について伺います。

8-1-1 (1). 貴社では、過去3年間に合併がありましたか (○印はいくつでも)。
 組織再編がありましたか (○印はいくつでも)。

(1) 会社分割	1. 分割会社 (※2) として会社分割をした (会社分割があった)	→ 8-1の回答後
	2. 承継会社 (※3) として事業を受けた (会社分割があった)	→ 8-2へ
	3. 設立会社 (※4) として事業を受けた (会社分割があった)	→
	4. いずれもない (会社分割がなかった)	→

8-1-1 (2). 貴社では、過去3年間に以下のような事業譲渡による組織再編がありましたか (○印はいくつでも)。

(2) 事業譲渡	1. 事業を他社へ譲渡した (事業譲渡があった)	→ 8-1の回答後
	2. 事業を他社から譲り受けた (事業譲渡があった)	→ 8-2へ
	3. いずれもない (事業譲渡がなかった)	→

8-1-1 (3). 貴社では、過去3年間に合併がありましたか (○印は1つ)。

(3) 合併	1. 合併があった	→ 8-2へ
	2. 合併がなかった	→

8-1-1 (1) が4、8-1-1 (2) が3、8-1-1 (3) が2の場合にはQ9へ。
 それ以外の場合については、8-2へ進み、該当する箇所についてお答えください。

8-2. 過去3年間に、会社分割、事業譲渡又は合併があった、と回答した方に伺います。過去3年間にける会社分割、事業譲渡又は合併のそれぞれが実施された回数とその実施年月をご記入ください。
(なお、会社分割、事業譲渡又は合併のいずれかを4回以上実施した場合は直近3回についてご記入ください。)

	実施回数		実施年月					
	回数	割合	年	月	年	月	年	月
(1) 会社分割	分割した回数		年	月	年	月	年	月
(2) 事業譲渡	譲渡した回数		年	月	年	月	年	月
(3) 合併	譲り受けた回数		年	月	年	月	年	月

Q9. 貴社では、今後2～3年の間に、会社分割、事業譲渡又は合併を行う予定はありますか(○印はいくつでも)。

1. 会社分割の予定がある	2. 事業譲渡の予定がある	3. 合併の予定がある	4. いずれの予定もない
		3	4

8-1の回答により、以下のとおり該当する質問からお答えください。

①分割会社として事業を分割した(8-1-1)にて1を選んだ場合についてはまず「I. 会社分割(分割会社)」へ進んでください。

→Iの回答後は、IIの但し書き(P8の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

→IIの回答後(又はIIの回答に該当しない場合は、IIIの但し書き(P10 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

→IIIの回答後(又はIIIの回答に該当しない場合は、IVの但し書き(P13 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

→IVの回答後(又はIVの回答に該当しない場合は、Vの但し書き(P14 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

②以上の①に該当せず、承継会社又は設立会社に該当する(8-1-1)にて2又は3を選んだ場合についてはまず「II. 会社分割(承継会社等)」へ進んでください。

→IIの回答後は、IIIの但し書き(P10 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

→IIIの回答後(又はIIIの回答に該当しない場合は、IVの但し書き(P13 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

→IVの回答後(又はIVの回答に該当しない場合は、Vの但し書き(P14 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

③会社分割はなく、(以上の①、②ともに該当せず)、事業を他社へ譲渡した(8-1-2)にて1を選んだ場合についてはまず「III. 事業譲渡(譲渡企業)」へ進んでください。

→IIIの回答後は、IVの但し書き(P13 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

→IVの回答後(又はIVの回答に該当しない場合は、Vの但し書き(P14 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

④以上の①、②、③ともに該当せず、事業を他社から譲り受けた(8-1-2)にて2を選んだ場合についてはまず「IV. 事業譲渡(譲受企業)」へ進んでください。

→IVの回答後は、Vの但し書き(P14 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

⑤以上の①～④の全てに該当せず、合併があった(8-1-3)にて1を選んだ場合については「V. 合併」へ進んでください。

⑥会社分割、事業譲渡、合併のいずれもなかった場合にはQ39(16ページ)に進んでください。

I. 会社分割(分割会社)

過去3年間に、分割会社(※2)として事業を分割した(8-1-1)にて1を選んだ企業に伺います。権数回会社分割を行った場合は、最も規模が大きかったものについてお答えください。
→分割会社として会社分割をしていない(8-1-1)にて1を選んでいる(※1)場合は「IIへ進んでください」。

Q10. 会社分割は、どのような目的で実施されましたか(○印はいくつでも)。また、目的はどの程度果たされましたか。(○印はそれぞれ1つ)。

当社は、主に目的	1	2	3	4	5
1. 本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため	1	2	3	4	5
2. 採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため	1	2	3	4	5
3. 採算性の高い部門を切り離し、企業再生を図るため	1	2	3	4	5
4. 会社分割による企業のイメージアップのため	1	2	3	4	5
5. グループ内の組織再編のため	1	2	3	4	5
6. 本業とは異なる新規事業の独立のため	1	2	3	4	5
7. その他()	1	2	3	4	5

Q11. 会社分割の形態は、以下のいずれに当たりますか(○印は1つ)。

新設分割		吸収分割	
事業単位(※5)の分割	権利義務単位(※6)の分割	事業単位(※5)の分割	権利義務単位(※6)の分割
1	2	3	4

Q12. 承継会社(※3)又は設立会社(※4)(以下、承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」といいます)について伺います。

12-1. 承継会社等は、グループ内(連結決算対象)の企業ですか(○印は1つ)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	3. グループ外の企業
2. 会社分割に伴い新たにグループ化された企業	4. その他

12-2. 承継会社等は、貴社と比較するとどのような企業であると考えますか(○印はそれぞれ1つ)。

	1. 大きい・高い・良い	2. ほぼ同じ	3. 小さい・低い・悪い
A. 貴社より従業員規模が	1	2	3
B. 貴社より知名度が	1	2	3
C. 貴社より労働条件が	1	2	3
D. 貴社より経営状況が	1	2	3

12-3. 承継会社等は、現在も存続していますか(○印は1つ)。

1. 存続している	→ 12-4へ	2. 存続していない	→ Q13へ
-----------	---------	------------	--------

12-4. 承継会社等の経常利益は、分割直後の決算と直近の決算とでどのように変化しましたか(○印は1つ)。

1. 赤字から黒字に変化	5. 黒字のまま、経常利益向上
2. 赤字のままだが、経常利益改善	6. 黒字のままだが、経常利益低下
3. 赤字のまま、経常利益悪化	7. わからない
4. 黒字から赤字に変化	

14-3. 会社分割に伴い移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継について、以下から当てはまるものをお選びください(○印はいくつでも)。

Table with 3 columns: 1. 労働者の権利が全て承継された, 2. 労働者の権利の一部が承継された, 3. 労働者の権利は承継されなかった, 4. 労働協約の承継について, 以下から当てはまるもの全てをお選びください(○印はいくつでも).

Q15. 移籍した労働者に対して、移籍金又は転籍補償金等の一時金を支払いましたか(○印は1つ)。

Table with 2 columns: 1. 支払った, 2. 支払わなかった

Q16. 退職した労働者について伺います。

16-1. 会社分割に伴い、退職した労働者はいましたか(○印は1つ)。

Table with 2 columns: 1. いた, 2. いなかった, with a sub-table for '約' and '人'.

16-2. 会社分割に伴い退職した労働者がいた、と回答した方に伺います。

Table with 4 columns: 1. 解雇, 2. 希望退職(希望退職の募集に応じた), 3. 自己都合退職, 4. その他()

Q17. 労働組合等との協議等について伺います。

17-1. 労働組合等の協約又は分割計画の作成前に、会社分割に関して労働組合等と事前に協議しましたか。

Table with 6 columns: 1. 労働組合と事前に協議した, 2. 労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した, 3. 労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した, 4. 労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した, 5. 協議・通知・提供は行わなかった, 6. 労働組合・社員組織がなかった

17-2. 労働組合等と協議等した、と回答した方に伺います。協議等の時期は、労働契約承継法第2条第3項に規定する通知期限日のどのくらい前でしたか(○印は1つ)。

Table with 7 columns: 2ヶ月より前, 約2ヶ月前, 約1ヶ月前, 約1週間前, 約1週間前, 約1週間前, 当日

附2条 3 前二項及び第四條第三項第一号の「通知期限日」とは、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める日をいう。 一 株式会社分割する場合は、当該分割に係る分割契約書について株主総会の決議による承認を要するとき、当該株主総会(第四條第三項第一号において「承認株主総会」という。)の日の二週間前の日 二 株式会社分割する場合は、当該分割に係る分割契約書について株主総会の決議による承認を要しないとき又は合同会社分割をする場合

17-3. 労働組合等と協議等した、と回答した方に伺います。

Table with 7 columns: 1. 会社分割をする旨及び処理, 2. 会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項, 3. 承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準, 4. 労働協約の承継に関する事項, 5. 労働協約の労働者側の問題を解決するための手続, 6. 会社分割後の労働者の労働条件, 7. その他()

Q13. 会社分割に伴う、労働者の移籍について伺います。

13-1. 会社分割に伴い、どのような労働者が移籍の対象になりましたか(○印はいくつでも)。

Table with 5 columns: 1. 対象者個別名を記載した, 2. 対象者を協議を求めた, 3. 労働組合が協議した, 4. 協議はしないが通知をした, 5. 協議も通知もなかった

13-2. 移籍の対象となった労働者がいた、と回答した方に伺います。何名の移籍者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

Table with 2 columns: 約, 人

13-3. 労働者と協議した、と回答した方に伺います。協議した事項について、以下に当てはまるものがありましたらすべてお選びください(○印はいくつでも)。

Table with 5 columns: 1. 会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要, 2. 承継される事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの考え方, 3. 労働者の労働契約の承継の有無, 4. 会社分割後に労働者が従事することとなる予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等, 5. 会社分割後の労働者の労働条件について, 6. その他()

13-4. 移籍した労働者の主な移籍方法について、以下のうちあてはまるものをお選びください(○印は1つ)。

Table with 2 columns: 1. 労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた(会社法及び労働契約承継法による移籍), 2. いわゆる転籍合意方式(会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることによる移籍又は出向)

13-5. 承継される事業に「主として従事」していたにも関わらず、移籍の対象にならなかった労働者はいましたか(○印は1つ)。

Table with 2 columns: 1. あった, 2. なかった

13-6. 承継される事業に「従として従事」していた、又は全く従事していなかったにもかかわらず、移籍の対象となった労働者はいましたか(○印は1つ)。

Table with 2 columns: 1. あった, 2. なかった

Q14. 会社分割に伴う労働者の労働条件の変化について伺います。

14-1. 会社分割に伴い移籍した労働者の賃金額は、主としてどのようになりましたか(○印は1つ)。

Table with 5 columns: 1. 会社分割前後で同一の賃金額を維持した, 2. 賃金額は低下したが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した, 3. 賃金額は低下した, 4. 賃金額は増加した, 5. その他()

14-2. 会社分割に伴い移籍した労働者の退職金制度は、主としてどのようになりましたか(○印は1つ)。

Table with 5 columns: 1. 借社での退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用, 2. 貴社での退職金を清算せず、貴社での勤続年数と承継会社等の勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用, 3. 移籍時に退職金を清算、承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算, 4. 移籍時に退職金を清算、承継会社等の退職金制度下で、勤続年数は分割前日から通算して計算、移籍時の退職金を控除する, 5. その他()

Ⅱ. 会社分割(承継会社等)

過去3年間に、承継会社(※3)又は設立会社(※4)(以下、承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」といいます)として事業を受けた(8-1-1)にて2又は3を選んだ)企業に伺います。複数回承継会社等として事業を受けた場合は、最も規模の大きかったものについてお答えください。
 ⇒承継会社等として事業を受けていない(8-1-1)にて2又は3を選んでいない)場合はⅡへ進んでください。

Q18. 会社分割の形態と、分割会社(※2)について伺います。

18-1. 会社分割の形態は、以下のいずれに当たりますか(○印は1つ)。

新設分割		吸収分割	
事業単位(※5)の分割	権利義務単位(※6)の分割	事業単位(※5)の分割	権利義務単位(※6)の分割
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>

18-2. 分割会社は、グループ内(連結決算対象)の企業ですか(○印は1つ)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	3. グループ外の企業
2. 会社分割に伴い新たにグループ化された企業	4. その他

18-3. 分割会社は、貴社と比較するとどのような企業であると考えますか(○印はそれぞれ1つ)。

A. 貴社より従業員規模が	1. 大きい、高い、良い	2. ほぼ同じ	3. 小さい、低い、悪い
B. 貴社より知名度が	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
C. 貴社より労働条件が	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
D. 貴社より経営状況が	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>

18-4. 分割会社は、現在も存続していますか(○印は1つ)。

1. 存続している	2. 存続していない
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>

約 人 → P10 Ⅲ. 事業譲渡(譲渡企業)へ

Q19. 会社分割に伴う、労働者の移籍について伺います。

19-1. 会社分割に伴い、分割会社から移籍してきた労働者はいますか(○印は1つ)。
 また、何名の移籍者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. <input type="checkbox"/>	約 人	人	→ 19-2へ
2. <input type="checkbox"/>			

19-2. 会社分割に伴い、分割会社から移籍してきた労働者のうちどのような労働者はいましたか(○印はいくつでも)。

1. 承継された事業に「主として従事」していた労働者	<input type="checkbox"/>
2. 承継された事業に「従として従事」していた労働者	<input type="checkbox"/>
3. 承継された事業に全く従事していなかった労働者	<input type="checkbox"/>

19-3. 移籍してきた労働者の主な移籍方法について、以下のうちあてはまるものをお選びください(○印は1つ)。

1. 労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた(会社法及び労働契約承継法による移籍)	<input type="checkbox"/>
2. いわゆる転借合意方式(会社分割時に分割契約等を記載せず、個別に労働者の同意を得ることによる転借又は出向)	<input type="checkbox"/>

Q20. 移籍してきた労働者の労働条件の変化について伺います。

20-1. 移籍してきた労働者の賃金額は、どのようにになりましたか。会社分割直後と現在のそれぞれについてお答えください(○印はそれぞれ1つ)。

1. 会社分割前と同等の賃金額	2. 賃金額は低下した	3. 賃金額は増加した
A. 会社分割直後について	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
B. 現在について	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
	3. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>

20-2. 移籍してきた労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件は、どのようにになりましたか。会社分割直後と現在のそれぞれについてお答えください(○印はそれぞれ1つ)。

1. 会社分割前の労働条件を維持した	2. 承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件を変更した
A. 会社分割直後について	1. <input type="checkbox"/>
B. 現在について	1. <input type="checkbox"/>
	2. <input type="checkbox"/>

Q21. 退職した労働者について伺います。

21-1. 移籍後に1年以内に退職した労働者はいましたか(○印は1つ)。
 また、何名の退職者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. <input type="checkbox"/>	約 人
2. <input type="checkbox"/>	→ Q22へ

21-2. 退職した労働者がいた、と回答した方に伺います。退職の種類はどのようなものでしたか(○印はいくつでも)。

1. 解雇	3. 自己都合退職
2. 希望退職(希望退職の募集に応じた)	4. その他()

Q22. 労働協約の取扱い等について伺います。

22-1. 労働協約について、以下から当てはまるもの全てをお選びください(○印はいくつでも)。

1. 労働協約の規範的部分(※7)が承継された	3. 労働協約は承継されなかった
2. 労働協約の慣務的部分(※8)が承継された	4. 会社に労働協約はなかった

22-2. 分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行いましたか(○印は1つ)。

1. 事前に行った	<input type="checkbox"/>
2. 事後に行った	<input type="checkbox"/>
3. 事前・事後両方に行った	<input type="checkbox"/>
4. 行わなかった	<input type="checkbox"/>

Ⅷ. 事業譲渡 (譲渡企業)

過去3年間に、事業を他社へ譲渡した(8-1-(2)にて1を選んだ)企業(以下、「譲渡企業」といいます)に伺います。複数回事業譲渡を行った場合は、最も規模の大きかったものについてお答えください。
 ⇒譲渡企業として事業を他社へ譲渡していない(8-1-(2)にて1を選んでいる)場合はWへ進んでください。

Q23. 事業譲渡は、どのような目的で実施されましたか(○印はいくつでも)。また、目的はどの程度果たされましたか(○印はそれぞれ1つ)。

当てはまる目的	1	2	3	4	5
1. 本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため	→	1	2	3	4
2. 不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため	→	1	2	3	4
3. 非業譲渡による企業イメージアップのため	→	1	2	3	4
4. 売却益を得るため	→	1	2	3	4
5. グループ内の組織再編のため	→	1	2	3	4
6. 本業とは異なる新規事業の独立のため	→	1	2	3	4
7. 人員の整理のため	→	1	2	3	4
8. その他()	→	1	2	3	4

Q24. 事業譲渡をした相手先の企業(以下、「譲渡企業」といいます)について伺います。

24-1. 譲渡企業はグループ内(連結決算対象)の企業ですか(○印は1つ)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	2. ほぼ同じ	3. グループ外の企業
2. 会社分割に伴い新たにグループ化された企業	3. 大きい・高い・良い	4. その他

24-2. 譲渡企業は、貴社と比較するとどのような企業であると考えますか(○印はそれぞれ1つ)。

	1. 大きい・高い・良い	2. ほぼ同じ	3. 小さい・低い・悪い
A. 貴社より従業員規模が	1	2	3
B. 貴社より知名度が	1	2	3
C. 貴社より労働条件が	1	2	3
D. 貴社より経営状況が	1	2	3

Q25. 事業譲渡に伴い転籍又はは出向した労働者について伺います。

25-1. 譲渡企業に採用された労働者は、転籍と出向と、主にどちらで採用されましたか。(○印は1つ)。また、何名の採用者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. 主に転籍で採用された	→	約	人
2. 主に出向で採用された	→	約	人
3. 転籍又は出向で採用された労働者はいなかった	→	Q27へ	

25-2. 転籍又は出向で採用された労働者がいた、と回答した方に伺います。転籍又は出向対象となる労働者から、その転籍又は出向に係る同意(賃金等の労働条件の取扱いを含む)をとりましたか(○印は1つ)。

1. とった	→	25-3へ
2. とらなかった	→	Q26へ

25-3. 転籍又は出向対象となる労働者から、その転籍又は出向に係る同意(賃金等の労働条件の取扱いを含む)をとった、と回答した方に伺います。同意をとったのは、譲渡日のどの程度前ですか(○印は1つ)。

2ヶ月前より前	約2ヶ月前	約1ヶ月前	約2週間前	約1週間前	譲渡日前	当日
1	2	3	4	5	6	7

Q26. 事業譲渡に伴う労働者の労働条件の変化について伺います(26-1から26-4については、25-1で選択した主な採用方法(転籍又は出向)で採用された労働者についてお答えください)。

26-1. 事業譲渡に伴い譲渡企業に転籍又は出向した労働者の賃金額は、どのようになりましたか(○印は1つ)。

1. 事業譲渡前後で同一の賃金額を維持した
2. 賃金額は低下した
3. 賃金額は増加した
4. 賃金額は()
5. その他()

26-2. 事業譲渡に伴い譲渡企業に転籍又は出向した労働者の退職金制度は、どのようになりましたか(○印は1つ)。

1. 退職金を清算せず、貴社の退職金制度を適用
2. 退職金を清算せず、貴社での勤続年数と譲渡企業での勤続年数を通算し譲渡企業の退職金制度を適用
3. 転籍又は出向時に退職金を清算。譲渡企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算
4. 転籍又は出向時に退職金を清算。譲渡企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前日から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する
5. その他()

26-3. 事業譲渡に伴い譲渡企業に転籍又は出向した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利は、どのようになりましたか(○印は1つ)。

1. 労働者の権利が全て維持された
2. 労働者の権利の一部が維持された
3. 労働者の権利は維持されなかった

26-4. 転籍又は出向した労働者に対して、移籍金又は転籍補償金等の一時金を支払いましたか(○印は1つ)。

1. 支払った	2. 支払わなかった
---------	------------

Q27. 転籍又は出向対象となっていた労働者について伺います。

27-1. 転籍又は出向対象となっていた労働者のうち、転籍又は出向を拒否して貴社に留まった者はいますか(○印は1つ)。

1. いた	→	27-2へ
2. いなかった	→	Q28へ

27-2. 転籍又は出向を拒否して貴社に留まった者がいた、と回答した方に伺います。貴社に留まった労働者はその後どのようなになりましたか(○印はいくつでも)。

1. 配置転換した	4. 退職した
2. 賃金を下げた	5. 解雇した
3. 賃金を上げた	6. その他()

Q28. 退職した労働者について伺います。

28-1. 事業譲渡に伴い、退職した労働者はいましたか(○印は1つ)。

1. いた	→	約	人	→	28-2へ
2. いなかった	→	Q29へ			

28-2. 事業譲渡に伴い、退職した労働者がいた、と回答した方に伺います。退職の種類はどのようでしたか(○印はいくつでも)。

1. 解雇	3. 自己都合退職
2. 希望退職(希望退職の募集に基じた)	4. その他()

Q29. 労働組合等に対する対応について伺います。

29-1. 事業譲渡契約が締結される前に、事業譲渡に関して労働組合等と事前に協議しましたか、又は事業譲渡に関する情報を労働組合等へ事前に通知・提供しましたか (○印はいくつでも)。

1. 労働組合と事前に協議した	→ 29-2へ
2. 労働組合と協議はしなかったが、事前に通知・提供した	→ 29-2へ
3. 労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した	→ 29-2へ
4. 労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、事前に通知・提供した	→ 29-2へ
5. 協議・通知・提供は行わなかった	→ 29-4へ
6. 労働組合・社員組織がなかった	→ P13 IV事業譲渡(譲受企業)へ

29-2. 労働組合等に対して事前に協議等した、と回答した方に伺います。

協議等の時期は、事業譲渡契約締結日のどのくらい前でしたか (○印は1つ)。

2ヶ月より前	約1ヶ月前	約2週間前	約1週間前	数日前	当日
1	2	3	4	5	6
7					

29-3. 協議等を実施した、と回答した方に伺います。以下のうち、どの事項について協議等しましたか (○印はいくつでも)。
また、それぞれの事項について合意に至りましたか (○印はそれぞれ1つ)。

1. 事業譲渡の背景や理由に関する事項	→	1 合意に至った	2 合意に至らなかった
2. 事業譲渡後の会社の債務の履行の保証に関する事項	→	1 1	2 2
3. 事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の範囲	→	1 1	2 2
4. 事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない労働者の取扱い	→	1 1	2 2
5. 事業譲渡に伴い転籍又は出向させる労働者の労働条件	→	1 1	2 2
6. 事業譲渡に伴い転籍又は出向しない労働者の労働条件	→	1 1	2 2
7. 労働協約の承継	→	1 1	2 2
8. その他()	→	1 1	2 2

29-4. 事業譲渡に伴い、譲受企業へ労働協約は承継されましたか (○印は1つ)。

全部承継された	過半が承継された	過半が承継されなかった	承継されなかった	労働協約が無かった
1	2	3	4	5

IV. 事業譲渡(譲受企業)

過去3年間に、事業を他社から譲り受けた(8-1-(2)にて2を選んだ)企業(以下、「譲受企業」といいます)に伺います。複数回事業を譲り受けた場合は、最も規模の大きかったものについてお答えください。
⇒譲受企業として事業を受けていない(8-1-(2)にて2を選んでいない)場合はVへ進んでください。

Q30. 譲渡企業について伺います。

30-1. 譲渡企業は、グループ内(連結決算対象)の企業ですか (○印は1つ)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	3. グループ外の企業
2. 事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業	4. その他

30-2. 譲渡企業は、貴社と比較するとどのような企業であると考えますか (○印はそれぞれ1つ)。

	1. 大きい・高い・良い	2. ほぼ同じ	3. 小さい・低い・悪い
A. 貴社より従業員規模が	1	2	3
B. 貴社より知名度が	1	2	3
C. 貴社より労働条件が	1	2	3
D. 貴社より経営状況が	1	2	3

Q31. 譲渡企業からの転籍又は出向により採用した労働者について伺います。

31-1. 譲渡企業から採用した労働者は、転籍と出向と、主にどちらで採用しましたか。(○印は1つ)。
また、何名の採用者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. 主に転籍で採用された	→	約	人	→ 31-2へ
2. 主に出向で採用された	→	約	人	→ 31-2へ
3. 転籍又は出向で採用された労働者はいなかった	→	P14 V. 合併へ		

31-2. 採用者の賃金額の変化について、事業譲渡直後と現在のそれぞれについてお答えください。
(○印はそれぞれ1つ。31-1で選択した主な採用方法(転籍又は出向)で採用した労働者についてお答えください)。

	1. 事業譲渡直後と同等の賃金額	2. 賃金額は低下した	3. 賃金額は増加した
A. 事業譲渡直後について	1	2	3
B. 現在について	1	2	3

31-3. 採用者の労働時間等の労働条件は、どのようになりましたか。事業譲渡直後と現在のそれぞれについてお答えください。
(○印はそれぞれ1つ。31-1で選択した主な受け入れ方法(転籍又は出向)で受け入れた労働者についてお答えください)。

	1. 譲渡企業での労働条件を維持した	2. 譲渡企業での労働条件を要した
A. 事業譲渡直後について	1	2
B. 現在について	1	2

31-4. 譲渡企業から採用した労働者について、受入後1年以内に退職した労働者はいましたか (○印は1つ)。

また、何名の退職者がいましたか。

人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。	1. いた	→	約	人
	2. いなかった	→	Q32へ	

31-5. 退職した労働者がいた、と回答した方に伺います。退職の種類はどれに当たりますか (○印はいくつでも)。

1. 解雇	3. 日し都合離職
2. 希望退職(希望退職の募集に応じた)	4. その他()

Q32. 労働組合等に対する対応について伺います。

32-1. 譲渡企業との労働組合等と事前又は事後の協議を行いましたか (○印は1つ)。

1. 事前に行った	3. 事前・事後両方に行った
2. 事後に行った	4. いずれも行かなかった

32-2. 譲渡企業の労働協約を承継しましたか (○印は1つ)。

全部承継された	過半が承継された	過半が承継されなかった	承継されなかった	労働協約が無かった
1	2	3	4	5

V. 合併

過去3年間に、合併があった(8-1-(3)にて1を選んだ)企業に伺います。複数回合併を行った場合は、最も規模が大きかったものについてお答え下さい。
 →合併がなかった(8-1-(3)にて2を選んだ)場合はQ39(16ページ)へ進んでください。

Q33. 合併は、どのような目的で実施されましたか(○印はいくつでも)。また目的はどの程度果たされましたか。(○印はそれぞれ1つ)。

当てはまる目的	1	2	3	4	5
1. 販売チャネルを獲得するため	→	1	2	3	4
2. 市場シェアを高めることで競争優位を確保するため	→	1	2	3	4
3. 企業規模を拡大して経営効率を高めるため	→	1	2	3	4
4. 新技術を獲得するため	→	1	2	3	4
5. 新たな事業に進出するため	→	1	2	3	4
6. プラントイメージを高めるため	→	1	2	3	4
7. 優秀な人材を確保するため	→	1	2	3	4
8. 拠点や生産設備等を獲得するため	→	1	2	3	4
9. 親手企業を救済するため	→	1	2	3	4
10. 自社の経営危機を回避するため	→	1	2	3	4
11. その他()	→	1	2	3	4
12. その他()	→	1	2	3	4

Q34. 被合併企業(会社法上の消滅会社(解散会社)又は税法上の被合併法人をいいます。以下同じ。)について伺います。

34-1. グループ内(連結決算対象)の企業ですか(○印は1つ)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	2. グループ外の企業
→	→

2. 余り別に併い新たにグループ化された企業

1. 大きい・高い・良い	2. ほぼ同じ	3. 小さい・低い・悪い
→	→	→

34-2. 被合併企業は、合併前の貴社と比較するとどのような企業であると考えますか(○印はそれぞれ1つ)。

	1	2	3
A. 合併前の貴社より従業員規模が	→	1	2
B. 合併前の貴社より知名度が	→	1	2
C. 合併前の貴社より労働条件が	→	1	2
D. 合併前の貴社より経営状況が	→	1	2

Q35. 労働組合等に対する対応について伺います。

35-1. 合併契約が締結される前に、合併に関して労働組合等と協議等しましたか。又は合併に関する情報を労働組合等へ事前に通知・提供しましたか(○印はいくつでも)。

1. 労働組合と事前に協議した	→	35-2へ
2. 労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した	→	35-2へ
3. 労働者代表、社員会等の社員組織と事前に協議した	→	35-2へ
4. 労働者代表、社員会等の社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した	→	35-2へ
5. 協議・通知・提供は行わなかった	→	Q36へ
6. 労働組合や社員組織等がなかった	→	Q36へ

35-2. 労働組合等に対して事前に協議・通知・提供した、と回答した方に伺います。協議・通知・提供の時期は、合併契約締結日のどのくらい前でしたか(○印は1つ)。

2ヶ月前	約2ヶ月前	約1ヶ月前	約2週間前	約1週間前	数日前	当日
1	2	3	4	5	6	7

Q36. 合併を契機とした労働者の移籍について伺います。

合併に伴い、合併先に移籍(会社法上の規定により労働者の労働契約が合併先企業へ包括的に承継される結果、当該労働者が合併先企業へ異動すること)をい、いわゆる「転籍」とは区別することとします。以下同じ。)した労働者はいましたか(○印は1つ)。また何名の移籍者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. いた	→	約	人
2. いなかった	→	Q38へ	

Q37. 合併に伴う労働者の労働条件の変化について伺います。

37-1. 合併に伴い合併先に移籍した労働者の賃金額は、どのようにになりましたか(○印は1つ)。

1. 合併前後で同一の賃金額を維持した	→
2. 賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は、一部を補償した	→
3. 賃金額は低下した	→
4. 賃金額は増加した	→
5. その他()	→

37-2. 合併に伴い合併先に移籍した労働者の退職金制度は、どのようにになりましたか(○印は1つ)。

1. 被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用	→
2. 被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と貴社での勤続年数を通算し、貴社の退職金制度を適用	→
3. 移籍時に退職金を清算、合併先企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算	→
4. 移籍時に退職金を清算、合併先企業の退職金制度下で、勤続年数は合併前から通算して計算、移籍時の退職金を控除する	→
5. その他()	→

37-3. 合併に伴い合併先に移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利はどのようになりましたか(○印は1つ)。

1. 労働者の権利が全て維持された	→
2. 労働者の権利の一部が維持された	→
3. 労働者の権利は維持されなかった	→

Q38. 退職した労働者について伺います。

38-1. 合併後1年以内に退職した労働者はいましたか(○印は1つ)。また何名の退職者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. いた	→	約	人
2. いなかった	→	Q39へ	

38-2. 合併後1年以内に退職した労働者がいた、と回答した方に伺います。退職の種類はどのようなものでしたか(○印はいくつでも)。

1. 新雇	→	
2. 希望退職(希望退職の募集に応じた)	→	
3. 自己申告退職	→	
4. その他()	→	

一組合調査票

用語の説明：この調査票で用いられている用語のうち、※印を付している用語の、調査票での意味は以下のとおりです。

- ※1 純粋持株会社：自らは事業をしないで他社の株式を保有し支配することを主たる目的とする持株会社のこと
- ※2 分割会社：会社分割をする会社のこと
- ※3 承継会社：分割会社から、事業に関する権利義務の全部又は一部を承継した会社のこと
- ※4 設立会社：会社分割により設立された会社のこと
- ※5 譲渡企業：事業を他社へ譲渡した企業のこと
- ※6 譲受企業：事業を他社から譲り受け入れた企業のこと
- ※7 事業単位：部、課、係等、組織として一定のまとまりを持って機能する会社の財産の単位のこと
- ※8 権利義務単位：組織として一定のまとまりを持たない、特定の動産、不動産等の単位のこと
- ※9 労働協約の指数的部分：労働協約のうち、労働者の労働条件その他の労働者の待遇に関する部分のこと
- ※10 労働協約の債務的部分：労働協約のうち、規範的部分以外の部分のこと。例えば、労働組合への便宜供与、団体交渉の手続・ルール等のこと。

01. 組合員数について伺います。

1-1. 組合員数は現在何名ですか。以下からお選びください (○印は1つ)。

1. 99人以下	5. 1,000~4,999人
2. 100~299人	6. 5,000~9,999人
3. 300~499人	7. 10,000人以上
4. 500~999人	

1-2. 3年前 (2012年12月時)と比較して、組合員数はどうなりましたか (○印は1つ)。

1. 大幅に増加 (20%以上)	3. 横ばい (5%未満の増減)	5. 大幅に減少 (20%以上)
2. 増加 (5%以上 20%未満)	4. 減少 (5%以上 20%未満)	

02. 会社の正社員・正規職員数について伺います。

2-1. 会社全体の正社員・正規職員数は何名ですか。当てはまるものを以下からお選びください (○印は1つ)。

1. 99人以下	5. 1,000~4,999人
2. 100~299人	6. 5,000~9,999人
3. 300~499人	7. 10,000人以上
4. 500~999人	

2-2. 3年前 (2012年12月時)と比較して、正社員・正規職員数はどうなりましたか (○印は1つ)。

1. 大幅に増加 (20%以上)	3. 横ばい (5%未満の増減)	5. 大幅に減少 (20%以上)
2. 増加 (5%以上 20%未満)	4. 減少 (5%以上 20%未満)	

03. 貴組合と対応する経営側との間に、労使協議機関はありますか (○印は1つ)。

1. ある	
2. ない	

04. 以下のような事項について、貴組合はどのように関わっていますか (○はそれぞれ1つずつ)。

- 同意事項：労使双方が同意しなければ決定できない事項
- 協議事項：労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終的決定は経営者が行う事項
- 意見聴取事項：説明を行った上に意見聴取を行う事項
- 説明報告事項：説明報告するだけで意見聴取は行わない事項

	1. 同意事項	2. 協議事項	3. 意見聴取事項	4. 説明報告事項
(1) 経営計画等、経営に関わる事項	1	2	3	4
(2) 生産の仕組み等の作業体制や作業環境に関わる事項	1	2	3	4
(3) 人事に関する事項	1	2	3	4
(4) 賃金等の労働条件	1	2	3	4
(5) 福利厚生	1	2	3	4

05. 会社の業種について伺います。

5-1. 主たる業種は何ですか (○印は1つ)。

1. 農業、林業	11. 不動産業、物品賃貸業
2. 漁業	12. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	13. 宿泊業、飲食サービス業
4. 建設業	14. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 製造業	15. 教育、学習支援業
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	16. 医療、福祉
7. 情報通信業	17. 複合サービス業
8. 運輸業、郵便業	18. その他のサービス業
9. 卸売業、小売業	19. 分類不能の産業
10. 金融業、保険業	20. その他

具体的に

5-2. 「製造業」と回答した方について、以下の業種のうち、最も事業規模の大きいものは何ですか (○印は1つ)。

1. 消費財関連製造	例：食料品製造業、飲料・たばこ・飲料製造業等 (耐久消費財除く)
2. 素材関連製造	例：鉄鋼業、パルプ・紙・紙加工品製造業、化学工業製品製造業等
3. 機械関連製造	例：生産用機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業等
4. その他	具体的に：

06. 会社の概要について伺います。

6-1. 会社の設立年と本社が所在する都道府県をご記入ください。

会社設立年	【西暦】 () 年
本社所在地	() 都・道・府・県

6-2. 出資形態について当てはまるものをお選びください (○印は1つ)。

1. 国内資本のみ	2. 外資系企業 (外国資本3割以上)	3. その他 (外国資本3割未満)
1	2	3

6-3. 会社にグループ企業 (連結決算対象の別企業) はありますか。ある場合、会社はどのような存在ですか (○印はそれぞれ1つ)。

1. ある	1. 企業グループの中核的存在
2. ない	2. 企業グループの子会社・関連会社

7-3. 会社分割、事業譲渡又は合併が実施されたことにより、貴組合の活動や組織に影響がありましたか(○はそれぞれ1つ)。

	マイナスの影響があった	影響は無かった	プラスの影響があった
(1) 会社分割	1	2	3
(2) 事業譲渡	1	2	3
(3) 合併	1	2	3

7-1の回答により、以下のとおり該当する質問からお答えください。
 ① 分割会社の組合として会社分割を経験した(7-1-1)にて1を選んだ) 場合についてはまず「I. 会社分割(分割会社の労働組合)」へ進んでください。

- Iの回答後、IIの但し書き(P10 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。
- IIの回答後(又はIIの回答に該当しない場合)は、IIIの但し書き(P12 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。
- IIIの回答後(又はIIIの回答に該当しない場合)は、IVの但し書き(P16 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。
- IVの回答後(又はIVの回答に該当しない場合)は、Vの但し書き(P18 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

② 以上の①に該当せず、承継会社又は設立会社の組合として会社分割を経験した(7-1-1-1)にて2又は3を選んだ) 場合についてはまず「II. 会社分割(承継会社等の労働組合)」へ進んでください。

- IIの回答後、IIIの但し書き(P12 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。
- IIIの回答後(又はIIIの回答に該当しない場合)は、IVの但し書き(P16 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。
- IVの回答後(又はIVの回答に該当しない場合)は、Vの但し書き(P18 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

③ 会社分割は経験なく(以上の①、②ともに該当せず)、譲渡企業の組合として事業譲渡を経験した(7-1-1-2)にて1を選んだ) 場合についてはまず「III. 事業譲渡(譲渡企業の労働組合)」へ進んでください。

- IIIの回答後、IVの但し書き(P16 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。
- IVの回答後(又はIVの回答に該当しない場合)は、Vの但し書き(P18 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

④ 以上の①、②、③ともに該当せず、譲受企業の組合として事業譲渡を経験した(7-1-1-2)にて2を選んだ) 企業についてはまず「IV. 事業譲渡(譲受企業の労働組合)」へ進んでください。

- IVの回答後、Vの但し書き(P18 上部の点線の囲み内の文章)の指定のとおりに進んでください。

⑤ 以上の①~④の全てに該当せず、合併を経験した(7-1-1-3)にて1又は2を選んだ) 場合についてはまず「V. 合併」へ進んでください。

⑥ 会社分割、事業譲渡、合併のいずれの経験もない場合については046(20ページ)に進んでください。

6-4. 会社は純粋特殊会社(※1)ですか(○印は1つ)。

1. 純粋特殊会社である	→	以降は、企業グループ全体についてご回答ください。
2. 純粋特殊会社ではない	→	以降は、会社単体についてご回答ください。

6-5. 会社の過去3年間(平成24年度から平成26年度まで)の経常利益をご記入ください。
 (マイナスの場合には、数字の前に-を入れてください)。

	百万円
平成24年度	
平成25年度	
平成26年度	

07. 会社分割、事業譲渡又は合併による組織再編の有無等について伺います。
 7-1-1(1). 貴組合では、過去3年間(平成24年4月から平成27年3月まで、以下同じ)に以下のような会社分割による組織再編を経験しましたか(○印はいくつでも)。

会社分割	7-1-1の回答後
1. 分割会社(※2)の労働組合として経験した(会社分割を経験した)	→ 7-1-1の回答後
2. 承継会社(※3)の労働組合として経験した(会社分割を経験した)	→ 7-2へ
3. 設立会社(※4)の労働組合として経験した(会社分割を経験した)	→
4. いずれもない(会社分割を経験していない)	→

7-1-1(2). 貴組合では、過去3年間に以下のような事業譲渡による組織再編を経験しましたが(○印はいくつでも)。

事業譲渡	7-1-1の回答後
1. 譲渡企業(※5)の労働組合として経験した(事業譲渡を経験した)	→ 7-1-1の回答後
2. 譲受企業(※6)の労働組合として経験した(事業譲渡を経験した)	→ 7-2へ
3. いずれもない(事業譲渡を経験していない)	→

7-1-1(3). 貴組合では、過去3年間に合併を経験しましたが(○印は1つ)。

合併	7-1-1の回答後
1. 他社を合併した企業の労働組合として経験した(合併を経験した)	→ 7-1-1の回答後
2. 被合併企業(商法上の消滅会社又は税法上の被合併法人)の労働組合として経験した(合併を経験した)	→ 7-2へ
3. いずれもない(合併を経験していない)	→

7-1-1(1)が4、7-1-1(2)が3、7-1-1(3)が3の場合には043へ。
 それ以外の場合については、7-2へ進み、該当する箇所についてお答えください。

7-2. 過去3年間に、会社分割、事業譲渡又は合併を経験した、と回答した方に伺います。過去3年間に会社分割、事業譲渡又は合併がそれぞれ実施された回数とその実施年月をご記入ください(なお、会社分割、事業譲渡又は合併のいずれかを4回以上実施した場合は、直近3回についてご記入ください)。

	実施回数											
	回			年			月			年		
(1) 会社分割	回	年	月	回	年	月	回	年	月	回	年	月
(2) 事業譲渡	回	年	月	回	年	月	回	年	月	回	年	月
(3) 合併	回	年	月	回	年	月	回	年	月	回	年	月

11-2. 協議等があった、と回答した方に伺います。協議等の時期は、労働契約承継法第2条第3項に規定する通知期
 限日のどのくらい前でしたか (○印は1つ)。

2ヶ月前	約2ヶ月前	約1ヶ月前	約1週間前	数日前	当日
1	2	3	4	5	6
					7

第2条 3 前二項及び第四項第一号の「通知期前日」とは、次の各号に掲げる場合に於いて、当該各号に定める日をいう。
 一 株式会社分割をする場合であって当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要するとき、当該株主
 総会 (第四項第三項第一号において「承認株主総会」という。) の日の二週間前日の前日
 二 株式会社分割をする場合であって当該分割に係る分割契約等について株主総会の決議による承認を要しないとき又は合同
 会社分割をする場合 吸収分割契約が締結された日又は新設分割計画が作成された日から起算して、二週間を経過する日
 三 会社分割をする場合 吸収分割契約が締結された日又は新設分割計画が作成された日から起算して、二週間を経過する日

Q12. 会社分割に伴う組合員の移籍について伺います。
 12-1. 会社分割に伴い、どのような組合員が移籍の対象になりましたか (○印はいくつでも)。また、移籍について
 組合員との協議や通知は行われましたか (○印はいくつでも)。

対象となった者がいた	1	2	3	4	5
1. 承継される事業に「主として従事」していた組合員	→	1	2	3	4
2. 承継される事業に「従として従事」していた組合員	→	1	2	3	4
3. 承継される事業に全く従事していなかった組合員	→	1	2	3	4
4. 移籍対象とならなかった組合員は	→	1	2	3	4

12-2. 移籍の対象となった組合員がいた、と回答した方に伺います。何名の移籍者がいましたか。人数を二記入く
 ださい (数値は概数で結構です)。

約 人

12-3. 協議があった、と回答した方に伺います。協議した事項について、以下に当てはまるものがあればすべてお選
 びください (○印はいくつでも)。

1. 会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要	
2. 承継される事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの考え方	
3. 労働者の労働契約の承継の有無	
4. 会社分割後に労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等	
5. 会社分割後の労働者の労働条件について	
6. その他 ()	

12-4. 移籍した組合員の主な移籍方法について、以下のうちあてはまるものをお選びください (○印は1つ)。
 1. 組合員の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた (会社法及び労働契約承継法に
 よる移籍)
 2. いわゆる転籍合意方式 (会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に組合員の同意を得
 ることによる転籍又は出向)

1. いた	→	異議の申出を
2. いなかった		

12-5. 承継される事業に「主として従事」していたにも関わらず、移籍の対象にならなかった組合員はいましたか
 (○印は1つ)。また、その組合員は、移籍について異議の申出をしましたか (○印は1つ)。

1. いた	→	異議の申出を
2. いなかった		

I. 会社分割 (分割会社の労働組合)

過去3年間に、分割会社 (※2) の労働組合として会社分割を経験した (7-1-1) にて1を選んだ) 労働組
 合に伺います。移籍回会社分割を経験した場合は、最も規模の大きかったものについてお答えください。
 ⇒分割会社の労働組合として会社分割を経験していない (7-1-1) にて1を選んでいる) 場合はIIへ進んで
 ください。

Q8. 会社分割は、どのような目的で実施されたか認識していますか (○印はいくつでも)。
 1. 本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため
 2. 採算性の低い部門を切り離し、経営効率を高めるため
 3. 採算性の高い部門を切り離し、企業再生を図るため
 4. 会社分割による企業のイメージアップのため
 5. グループ内の組織再編のため
 6. 本業とは異なる新規事業の独立のため
 7. その他

Q9. 会社分割の形態は、以下のいずれに当てはまりますか (○印は1つ)。

新設分割		吸収分割	
事業単位 (※7) の分割	事業単位 (※8) の分割	事業単位 (※7) の分割	権利義務単位 (※8) の分割
1 → Q10	2 → Q10	3 → 9-2	4 → 9-2

9-2. 承継会社 (※3) 又は設立会社 (※4) (以下、承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」といいます) に
 関する情報収集を、承継会社等の労働組合等から事前に行いましたか (○印は1つ)。

1. 承継会社等の労働組合から、情報収集を行った	
2. 承継会社等に労働組合はあったが、情報収集を行わなかった	
3. 承継会社等に労働組合がなかった	
4. その他	

Q10. 承継会社等について伺います。
 10-1. 承継会社等は、グループ内 (連結決算対象) の企業ですか (○印は1つ)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	
2. 当該会社分割に伴い新たにグループ化された企業	
3. グループ外の企業	
4. その他	

10-2. 承継会社等は、現在も存続していますか (○印は1つ)。

1. 存続している	→ 10-3
2. 存続していない	→ Q11

10-3. 承継会社等の経常利益は、分割直後の決算と直近の決算とでどのように変化しましたか (○印は1つ)。

1. 赤字から黒字に変化	
2. 赤字のままだが、経常利益改善	
3. 赤字のままだが、経常利益悪化	
4. 黒字から赤字に変化	
5. 黒字のままだが、経常利益向上	
6. 黒字のままだが、経常利益低下	
7. わからない	

Q11. 会社分割に関する協議等について伺います。
 11-1. 分割契約の締結又は分割計画の作成前に、会社分割に関する会社との事前協議はありましたか。又は会社分
 割に関する情報の事前通知、提供はありましたか (○印は1つ)。

1. 会社と事前に協議した	→ 11-2
2. 会社と協議はしなかったが、事前通知、提供があった	→ 11-2
3. 協議、通知、提供は行われなかった	→ Q12

12-6. 承継される事業に「従として従事」していた、又は全く従事していなかったにもかかわらず、移籍の対象となった組合員はいましたか(○印は1つ)。また、その組合員は、移籍について異議の申出をされましたか(○印は1つ)。

1. いた	→	異議の申出を	1. した	→	12-7へ
2. いなかった			2. しなかった	→	Q13へ

12-7. 異議の申出をした組合員がいた、と回答した方に伺います。異議を申し出た組合員はその後どのようなになりましたか(○印は1つ)。

1. 配置転換等なく、労働条件が維持された	3. 退職した
2. 配置転換された	4. その他()

Q13. 会社分割に伴い、承継会社等に移籍した組合員の労働条件の変化について伺います。

13-1. 会社分割に伴い移籍した組合員の賃金額は、主にどのようになりましたか(○印は1つ)。

1. 会社分割前後で同一の賃金額を維持した
2. 賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した
3. 賃金額は低下した
4. 賃金額は増加した
5. その他()

13-2. 賃金額が低下した、と回答した方に伺います。賃金額は、概ねどのくらい下がりましたか(○印は1つ)。

1. 割程度	2. 割程度	3. 割以上	不明
1	2	3	4

13-3. 会社分割に伴い移籍した組合員の退職金制度は、どのようになりましたか(○印は1つ)。

1. 分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用
2. 分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等の勤続年数を通算し、承継会社等の退職金制度を適用
3. 移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算
4. 移籍時に退職金を清算。承継会社等の退職金制度下で、勤続年数は分割前から通算して計算。移籍時の退職金を控除する
5. その他()

13-4. 退職金受取水準は、どの程度下がりますか、又は上がりますか(○印は1つ)。

1. 大幅に下がる(20%以上)	4. やや上がる(5%以上、20%未満)
2. やや下がる(5%以上20%未満)	5. 大幅に上がる(20%以上)
3. ほぼ同水準(5%未満の増減)	6. 不明

13-5. 会社分割に伴い移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継について、以下から当てはまるものをお選びください(○印は1つ)。

1. 組合員の権利が全て承継された
2. 組合員の権利の一部が承継された
3. 組合員の権利は承継されなかった

13-6. 労働協約の承継について、以下から当てはまるものを全てお選びください(○印はいくつでも)。

1. 労働協約の規範的部分(※9)が承継された	3. 労働協約は承継されなかった
2. 労働協約の債権的部分(※10)が承継された	4. 会社に労働協約はなかった

Q14. 移籍した組合員に対して、移籍金又は藍箱補償金等の一時金は支払われましたか(○印は1つ)。

1. 支払われた	2. 支払われなかった
----------	-------------

Q15. 退職した組合員について伺います。

15-1. 会社分割に伴い退職した組合員はいましたか(○印はいくつでも)。また何名の退職者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. いた	→	約	人	→	15-2へ
2. いなかった					Q16へ

15-2. 会社分割に伴い退職した組合員がいた、と回答した方に伺います。退職の種類はどのようなものですか(○印はいくつでも)。

1. 解雇	3. 自己都合退職
2. 希望退職(希望退職の募集にに応じた)	4. その他()

Q16. 当該会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する以下の事項について、組合としてどのように評価していますか(○印はそれぞれ1つ)。

	1. 満足している	2. やむを得ない	3. 納得できない部分が多々ある	4. 不満である
A. 会社分割をする背景及び理由	1	2	3	4
B. 会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項	1	2	3	4
C. 承継事業に「主として従事」する労働者に該当するか否かの判断基準	1	2	3	4
D. 労働協約の承継に関する事項	1	2	3	4
E. 労働間の労働関係上の問題を解決するための手続	1	2	3	4
F. 会社分割前後の労働者の労働条件	1	2	3	4
G. 情報提供や協議のプロセス全般	1	2	3	4

020. 移籍してきた労働者の労働条件の変化について伺います。
 20-1. 移籍した労働者の賃金額は、どのようにになりましたか。会社分割直後と現在のそれぞれについてお答えください (○印はそれぞれ1つ)。

	1. 会社分割前と同等の賃金額	2. 賃金額は低下した	3. 賃金額は増加した
A. 会社分割直後について	1	2	3
B. 現在について	1	2	3

20-2. 移籍してきた労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の労働条件は、どのようにになりましたか。会社分割直後と現在のそれぞれについてお答えください (○印はそれぞれ1つ)。

	1. 会社分割前の労働条件が維持された	2. 承継会社の労働条件に合わせるために、会社分割前の労働条件が変更された
A. 会社分割直後について	1	2
B. 現在について	1	2

021. 退職した労働者について伺います。
 21-1. 移籍後1年以内に退職した労働者はいましたか (○印は1つ)。また、何名の退職者がいましたか。人数をご記入ください (数値は概数で結構です)。

1. いた	約	人
2. いなかった	→	022

21-2. 退職した労働者がいた、と回答した方について伺います。退職の種類はどのようなものでしたか (○印はいくつでも)。

1. 解雇		3. 自己都合離職
2. 希望退職 (希望退職の募集に応じた)		4. その他 ()

022. 労働協約の取扱い等について伺います。

22-1. 労働協約について、以下から当てはまるものを全てお選びください (○印はいくつでも)。

1. 労働協約の規範的部分 (※9) が承継された	3. 労働協約は承継されなかった
2. 労働協約の価値的部分 (※10) が承継された	4. 分割会社に労働協約はなかった

22-2. 分割会社の労働組合等と事前又は事後の協議を行いましたか (○印は1つ)。

1. 事前に行った	
2. 事後に行った	
3. 事前・事後両方を行った	
4. 行わなかった	

II. 会社分割 (承継会社等の労働組合)

過去3年間に、承継会社 (※3) 又は設立会社 (※4) (以下、承継会社と設立会社を併せて「承継会社等」といいます) の労働組合として会社分割を経験した (7-1- (1) にて2又は3を選んだ) 労働組合に伺います。複数回会社分割を経験した場合は、最も規模が大きかったものについてお答えください。
 → 承継会社等の労働組合として会社分割を経験していない (7-1- (1) にて2又は3を選んでいない) 場合はⅢへ進んでください。

Q17. 会社分割の形態について伺います。

17-1. 会社分割の形態は、以下のいずれに当たりますか (○印は1つ)。

	新設分割	吸収分割
事業単位 (※7) の分割	権利義務単位 (※8) の分割	権利義務単位 (※8) の分割
1	2	3
↓	↓	↓
17-2	17-2	018
↓	↓	↓
17-2	17-2	018

17-2. 新設分割、と回答した方に伺います。設立会社の労働組合の組織について、以下からあてはまるものをお選びください (○印は1つ)。

1. 分割会社 (※2) の労働組合とは別の単位組合を設立した	→	17-3
2. 分割会社の組合の下部組織 (支部、分会等) とした	→	17-3
3. その他 ()	→	018

17-3. 貴組合の設立年月をご記入ください。

年	月
---	---

Q18. 分割会社について伺います。

18-1. 分割会社は、グループ内 (連結決算対象) の企業ですか (○印は1つ)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	3. グループ外の企業
2. 会社分割に伴い新たにグループ化された企業	4. その他

18-2. 分割会社は、現在も存続していますか (○印は1つ)。

1. 存続している	2. 存続していない
-----------	------------

Q19. 会社分割に伴う労働者の移籍について伺います。

19-1. 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者がいましたか (○印は1つ)。また、何名の移籍者がいましたか。人数をご記入ください (数値は概数で結構です)。

1. いた	約	人
2. いなかった	→	19-2

19-2. 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者のうち以下のような労働者はいましたか (○印はいくつでも)。

1. 承継された事業に「主として従事」していた労働者	
2. 承継された事業に「従として従事」していた労働者	
3. 承継された事業に全く従事していなかった労働者	

19-3. 移籍してきた労働者の主な移籍方法について、以下からあてはまるものをお選びください (○印は1つ)。

1. 労働者の労働契約を分割契約等に記載して承継会社等に承継させた (会社法及び労働契約承継法による移籍)	
2. いわゆる転籍合意方式 (会社分割時に分割契約等に労働契約を記載せず、個別に労働者の同意を得ることによる転籍又は出向)	

Ⅲ. 事業譲渡（譲渡企業の労働組合）

過去3年間に、譲渡企業（※5）の労働組合として事業譲渡を経験した（7-1-1（2）にて1を選んだ）労働組合に伺います。複数回事業譲渡を経験した場合は、最も規模の大きかったものについてお答えください。譲渡企業の労働組合として事業譲渡を経験していない（7-1-1（2）にて1を選んでいる）場合はNへ進んでください。

Q23. 事業譲渡は、どのような目的で実施されたと認識していますか（○印はいくつでも）。

1. 本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため	5. グループ内の組織再編のため
2. 不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため	6. 本業とは異なる新規事業の独立のため
3. 事業譲渡による企業イメージアップのため	7. 人員の整理のため
4. 売却益を得るため	8. その他()

Q24. 譲渡企業（※6）は、グループ企業（連結決算対象）ですか（○印は1つ）。

1. 以前から存在するグループ内の企業	3. グループ外の企業
2. 当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業	4. その他()

Q25. 事業譲渡に関する協議等について伺います。

25-1. 事業譲渡契約の締結前に、事業譲渡に関する会社との事前協議はありましたか。又は事業譲渡に関する情報の事前通知・提供はありましたか（○印は1つ）。

1. 会社と事前に協議した	→ 25-2へ
2. 会社と協議はなかったが、事前通知・提供があった	→ 25-2へ
3. 協議・通知・提供は行われなかった	→ Q26へ

25-2. 協議等した、と回答した方に伺います。協議等の時期は、事業譲渡契約締結日のどの程度前でしたか（○印は1つ）。

2ヶ月前より前	約2ヶ月前	約1ヶ月前	約2週間前	約1週間前	数日前	当日
1	2	3	4	5	6	7

25-3. 会社と事前に協議した、と回答した方に伺います。以下のうち、どの事項について協議しましたか（○印はいくつでも）。また、それぞれの事項について合意に至りましたか（○印はそれぞれ1つ）。

1. 事業譲渡の背景や理由に関する事項	協議した	1. 合意に至った	2. 合意に至らなかった
2. 事業譲渡後の会社の債務の履行の見込みに関する事項	→	1	2
3. 事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の範囲	→	1	2
4. 事業譲渡に伴い転籍又は出向を希望しない組合員の取扱い	→	1	2
5. 事業譲渡に伴い転籍又は出向させる組合員の労働条件	→	1	2
6. 事業譲渡に伴い転籍又は出向しない組合員の労働条件	→	1	2
7. 労働協約の承継	→	1	2
8. その他()	→	1	2

Q26. 当該事業譲渡の情報提供や労使協議プロセスについて、労働組合としての評価はいかがですか（○印は1つ）。

1. 満足している	2. やや得ない	3. 納得できない部分が多々ある	4. 不満である
1	2	3	4

Q27. 事業譲渡に伴い、労働協約は承継されましたか（○印は1つ）。

全部承継された	2	過半が承継された	3	承継されなかった	4
1					

Q28. 転籍又は出向した組合員について伺います。

28-1. 譲渡企業に採用された組合員は、転籍と出向と、主にどちらで採用されましたか。（○印は1つ）。また、何名の採用者がいましたか。人数をご記入ください（数値は概数で結構です）。

1. 主に転籍で採用された	→ 約	人
2. 主に出向で採用された	→ 約	人
3. 転籍又は出向で採用された組合員はいなかった	→ Q30へ	

※ これ以外の質問については、28-1で選択した主な採用方法（転籍又は出向）で採用された組合員についてお答えください。

28-2. 転籍又は出向で採用された組合員がいた、と回答した方に伺います。転籍又は出向対象となる組合員は、その転籍又は出向（賞金等の労働条件の取扱いを含む）に同意しましたか。（○印は1つ）。

1. 同意した	2. 同意しなかった
---------	------------

28-3. 転籍又は出向に係る同意（賞金等の労働条件の取扱いを含む）があった、と回答した方に伺います。同意は、譲渡日のどの程度前でしたか（○印は1つ）。

2ヶ月前より前	約2ヶ月前	約1ヶ月前	約2週間前	約1週間前	数日前	当日
1	2	3	4	5	6	7

Q29. 事業譲渡に伴う組合員の労働条件の変化について伺います。

29-1. 転籍又は出向した組合員の賞金額は、どのようにになりましたか（○印は1つ）。

1. 事業譲渡前後で同一の賞金額を維持した	→ 29-3へ
2. 賞金額は低下したが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した	→ 29-2へ
3. 賞金額は低下した	→ 29-2へ
4. 賞金額は増加した	→ 29-3へ
5. その他()	→ 29-3へ

V. 29-2. 賞金額が低下した、と回答した方に伺います。賞金水準は、概ねどのくらい下がりましたか（○印は1つ）。

1. 割年度	2. 割年度	3. 割合	不明
1	2	3	4

29-3. 転籍又は出向した組合員の退職金制度は、どのようにになりましたか（○印は1つ）。

1. 譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業の退職金制度を適用	
2. 譲渡企業での退職金を清算せず、譲渡企業での勤続年数と譲渡企業での勤続年数を通算し、譲渡企業の退職金制度を適用	
3. 転籍又は出向時に退職金を清算。譲渡企業の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算	
4. 転籍又は出向時に退職金を清算。譲渡企業の退職金制度下で、勤続年数は譲渡前から通算して計算。転籍又は出向時の退職金を控除する	
5. その他()	

29-4. 退職金受取水準は、どの程度下がりますが、又は上がりますが、又は上がりますが (○印は1つ)。

1. 大幅に下がる (20%以上)	3. ほぼ同水準 (5%未満の増減)	5. 大幅に上がる (20%以上)
2. やや下がる (5%~20%未満)	4. やや上がる (5%~20%未満)	6. 不明

29-5. 事業譲渡に伴い譲渡企業に転籍又は出向した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利は、どのようなになりましたか (○印は1つ)

1. 組合員の権利が全て維持された
2. 組合員の権利の一部が維持された
3. 組合員の権利は維持されなかった

030. 転籍又は出向した組合員の、転籍又は出向後の組合参加状況はいかでしたか (○印はいくつでも)。

1. 譲渡企業の労働組合に加入した
2. 譲渡企業内で新たな労働組合を結成した
3. 引き続き譲渡企業の労働組合に加入している
4. どの労働組合にも加入していない
5. その他 ()

031. 転籍又は出向した組合員に対して、移籍金又は転籍補償金等の一時金が支払われましたか (○印は1つ)。

1. 支払われた	2. 支払われなかった
----------	-------------

032. 転籍又は出向対象となっていた組合員について伺います。

32-1. 転籍又は出向対象となっていた組合員のうち譲渡企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員はいましたか (○印は1つ)。

1. いた	→	32-2へ	2. いなかった	→	033へ
-------	---	-------	----------	---	------

32-2. 譲渡企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員がいた、と回答した方に伺います。譲渡企業に留まった組合員はその後どのようなになりましたか (○印はいくつでも)。

1. 配置転換等なく、労働条件が維持された	5. 退職した
2. 配置転換された	6. 解雇された
3. 賃金等が上がった	7. その他 ()
4. 賃金等が下がった	

32-3. 賃金等が下がった、又は上がった、と回答した方に伺います。譲渡企業に留まった組合員のその後の賃金はどのようなになりましたか (○印は1つ)。

1. 大幅に下がった (20%以上)	4. やや上がった (5%以上20%未満)
2. やや下がった (5%以上20%未満)	5. 大幅に上がった (20%以上)
3. ほぼ同水準 (5%未満の増減)	6. 不明

033. 退職した組合員について伺います。

33-1. 事業譲渡に伴い退職した組合員はいましたか (○印は1つ)。また、何名の退職者がいましたか。人数をご記入ください (数値は概算で結構です)。

1. いた	→	約	人	→	33-2へ
2. いなかった	→	034へ			

33-2. 退職した組合員がいた、と回答した方に伺います。退職の種類はどのようなものでしたか (○印はいくつでも)。

1. 解雇	3. 自己都合離職
2. 希望退職 (希望退職の募集に応じた)	4. その他 ()

034. 譲渡企業の労働組合について伺います。

34-1. 譲渡企業に労働組合はありましたか (○印は1つ)。またそれは以下のどれに当たりますか (○印は1つ)。

1. あった	→	Q35へ
2. なかった	→	Q35へ

1. 同じ上部団体の傘下にある労働組合
2. 異なる上部団体の傘下にある労働組合
3. 貴組合の傘下にある労働組合
4. 貴組合と同一の労働組合
5. その他

34-2. 譲渡企業の労働組合と事前又は事後の打合せを行いましたか (○印は1つ)。

1. 事前に行った	3. 事前・事後両方に行った
2. 事後に行った	4. いずれも行わなかった

035. 事業譲渡の際、労働関係上、どのような点が問題となりましたか (○印はいくつでも)。

1. 事業譲渡契約締結前の情報提供
2. 転籍又は出向させる労働者の範囲
3. 転籍又は出向させる労働者の労働条件の取扱い
4. 譲渡企業との間の労使協議
5. 譲渡企業における労働組合との関係
6. 譲渡企業への労働協約の承継
7. その他 ()

IV. 事業譲渡（譲受企業の労働組合）

過去3年間に、譲受企業（※6）の労働組合として事業譲渡を経験した（7-1-1（2）にて2を選んだ）労働組合に伺います。複数回事業譲渡を経験した場合は、最も規模が大きかったものについてお答えください。
 ⇒ 譲受企業の労働組合として事業譲渡を経験していない（7-1-1（2）にて2を選んでいる）場合はVへ進んでください。

Q36. 譲渡企業（※5）は、グループ内（連結決算対象）の企業ですか（○印は1つ）。

1. 以前から存在するグループ内の企業	3. グループ外の企業
2. 事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業	4. その他（ ）

Q37. 譲渡企業から採用された労働者について伺います。
 37-1. 譲受企業に採用された労働者は、転籍と出向と、主にどちらで採用されましたか。（○印は1つ）。また、何名の採用者がいましたか。人数をご記入ください（数値は概数で結構です）。

1. 正に転籍で採用された	→ 約	人	→ Q38へ
2. 正に出向で採用された	→ 約	人	→ Q38へ
3. 転籍又は出向で採用された労働者がいなかった	→	P18 V. 合併へ	

Q38. 譲渡企業から採用された労働者の労働条件の変化について伺います。

38-1. 採用された労働者の賞金額は、どのようにになりましたか。事業譲渡直後と現在のそれぞれについてお答えください。（○印はそれぞれ1つ。37-1で選択した主な採用方法（転籍又は出向）で採用された労働者についてお答えください）。

A. 事業譲渡直後について	1. 事業譲渡前と同等の賞金額	2. 賞金額は低下した	3. 賞金額は増加した
B. 現在について	1	2	3

38-2. 採用者された労働者の労働時間等の労働条件は、どのようにになりましたか。事業譲渡直後と現在のそれぞれについてお答えください。（○印はそれぞれ1つ。37-1で選択した主な採用方法（転籍又は出向）で採用された労働者についてお答えください）。

A. 事業譲渡直後について	1. 譲渡企業での労働条件を維持した	2. 譲渡企業での労働条件を変更した
B. 現在について	1	2

38-3. 譲渡企業から採用された労働者について、受入後1年以内に退職した労働者はいましたか（○印は1つ）。また、何名の退職者がいましたか。人数をご記入ください（数値は概数で結構です）。

1. いた	→ 約	人
2. いなかった	→	Q39へ

38-4. 退職した労働者がいた、と回答した方について伺います。退職の種類はどれでしたか（○印はいくつでも）。

1. 解雇	3. 自己都合離職
2. 希望退職（希望退職の募集に応じた）	4. その他（ ）

Q39. 譲渡企業の労働組合について伺います。

39-1. 譲渡企業に労働組合はありましたか（○印は1つ）。またそれは以下のどれに当たりますか（○印は1つ）。

1. あった	→	P18 V. 合併へ
2. なかった	→	1. 同じ上部団体の傘下にある労働組合 2. 異なる上部団体の傘下にある労働組合 3. 貴組合の傘下にある労働組合 4. その他

39-2. 譲渡企業の労働組合と事前又は事後の打合せを行いましたか（○印は1つ）。

1. 事前に行った	3. 事前・事後両方に行った
2. 事後に行った	4. いずれも行わなかった

39-3. 譲渡企業の労働協約は承継されましたか（○印は1つ）。

全部承継された	1	2	3	4	5
過半が承継された					
過半が承継されなかった					
承継されなかった					
労働協約が無かった					

Q40. 事業譲渡の際、労働関係上、どのような点が問題となりましたか（○印はいくつでも）。

事業譲渡契約締結前の情報提供

1. 事業譲渡企業から採用される労働者の範囲
2. 譲渡企業から採用される労働者の労働条件
3. 譲渡企業との間の労務協議
4. 譲渡企業における労働組合との関係
5. 譲渡企業の労働協約の承継
6. その他（ ）

V. 合併

過去3年間に、合併を経験した(7-1-(3)にて1又は2を選んだ)労働組合に伺います。複数回合併を行った場合は、最も規模が大きかったものについてお答えください。
⇒合併を経験しなかった(7-1-(3)にて3を選んだ)場合は046(20ページ)へ進んでください。

041. 合併は、どのような目的で行われたと認識していますか(〇印はいくつでも)。

1. 販売チャネルを獲得するため	7. 優秀な人材を確保するため
2. 市場独占率を高め競争優位を確保するため	8. 拠点や生産設備等を獲得するため
3. 企業規模を拡大して経営効率を高めるため	9. 拠点や生産設備等集約し効率を高めるため
4. 新技術を獲得するため	10. 相手企業を救済するため
5. 新たな事業に進出するため	11. 自社の経営危機を回避するため
6. ブランドイメージを高めるため	12. その他()

042. 被合併企業(会社上の消滅会社(解散会社)又は税法上の被合併法人をいいます。以下同じ。)は、グループ内(連結決算対象)の企業ですか(〇印はいくつでも)。

1. 以前から存在するグループ内の企業	3. グループ外の企業
2. 当該合併に伴い新たにグループ化された企業	4. その他()

043. 合併に関する協議等について伺います。

43-1. 合併契約が締結される前に、合併に関する会社との事前協議はありましたか。又は合併に関する情報の事前通知・提供はありましたか。(〇印は1つ)。

1. 会社と事前に協議した	→	43-2へ
2. 会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった	→	43-2へ
3. 協議・通知・提供は行われなかった	→	044へ

43-2. 協議等した、と回答した方に伺います。協議等の時期は、合併契約締結日のどのくらい前でしたか(〇印は1つ)。

2ヶ月より前	約2ヶ月前	約1ヶ月前	約2週間前	約1週間前	数日前	当日
1	2	3	4	5	6	7

044. 移籍した組合員について伺います。

44-1. 合併に伴い、移籍(会社法の規定により労働者の労働契約が合併先企業へ包括的に承継される結果、当該労働者が合併先企業へ異動することを行い、いわゆる「藍籍」とは区別することとします。以下同じ。)した労働者はいましたか(〇印はいくつでも)。また、何名の移籍者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. 移籍した組合員がいた	→	約	人	→	44-2へ
2. 組合員ではないが、移籍した労働者がいた	→	約	人	→	045へ
3. 移籍者がいない	→	045へ			

44-2. 合併に伴い合併先に移籍した組合員の賞金額は、どのようになりましたか(〇印は1つ)。

1. 合併前後で同一の賞金額を維持した	→	44-4へ
2. 賞金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は、一部を補填した	→	44-3へ
3. 賞金額は低下した	→	44-3へ
4. 賞金額は増加した	→	44-4へ
5. その他()	→	44-4へ

44-3. 賞金が低下した、と回答した方に伺います。賞金水準は、概ねどのくらい下がりましたか(〇印は1つ)。

1. 割程度	2. 割程度	3. 割以上	不明
1	2	3	4

44-4. 合併に伴い移籍した組合員の退職金制度は、どのようになりましたか(〇印は1つ)。

1. 被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用	
2. 被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用	
3. 移籍時に退職金を清算。合併先の退職金制度下で、勤続年数をゼロから起算	
4. 移籍時に退職金を清算。合併先の退職金制度下で、勤続年数は合併前から通算して計算。移籍時の退職金を控除する	
5. その他()	

44-5. 退職金受取水準は、どの程度下がりますか、又は上がりますか(〇印は1つ)。

1. 大幅に下がる(20%以上)	3. ほぼ同水準(5%未満の増減)	5. 大幅に上がる(20%以上)
2. やや下がる(5%~20%未満)	4. やや上がる(5%~20%未満)	6. 不明

44-6. 合併に伴い移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利は、どのようになりましたか(〇印は1つ)

1. 組合員の権利が全て維持された	
2. 組合員の権利の一部が維持された	
3. 組合員の権利は維持されなかった	

045. 退職した組合員について伺います。

45-1. 合併後1年以内に退職した組合員はいましたか(〇印はいくつでも)。また、何名の退職者がいましたか。人数をご記入ください(数値は概数で結構です)。

1. 退職した組合員がいた	→	約	人	→	45-2へ
2. 組合員ではないが、退職した労働者がいた	→	約	人	→	046へ
3. 退職者がいない	→	046へ			

45-2. 合併後1年以内に退職した組合員がいた、と回答した方に伺います。退職の種類はどのようでしたか(〇印はいくつでも)。

1. 解雇		3. 自己都合離職
2. 希望退職(希望退職の募集に応じた)		4. その他()

JILPT 調査シリーズ No.163

組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査
—企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—

発行年月日 2017年1月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2017 JILPT Printed in Japan

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)