

## 第Ⅱ部 企業調査編

### 第3章 回答企業の属性

#### 1. はじめに

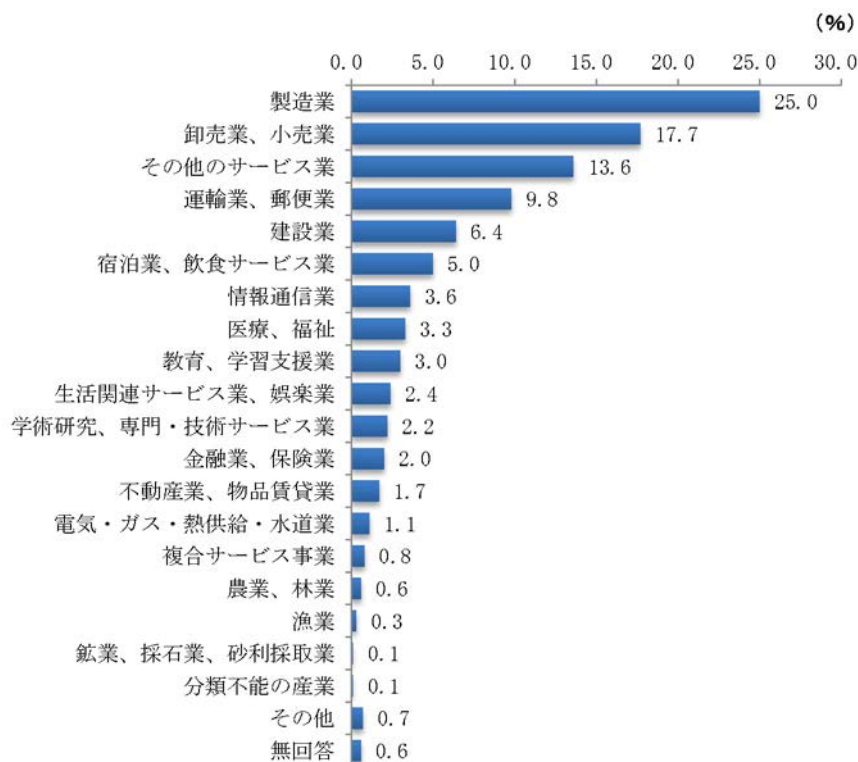
第3章では回答企業の属性に関する設問の集計結果を見る。以下では、業種、設立年、出資形態と上場の状況、企業グループ体制、過去3年の経常利益、正社員・正規職員数、労働組合の有無を取り上げる。

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】。

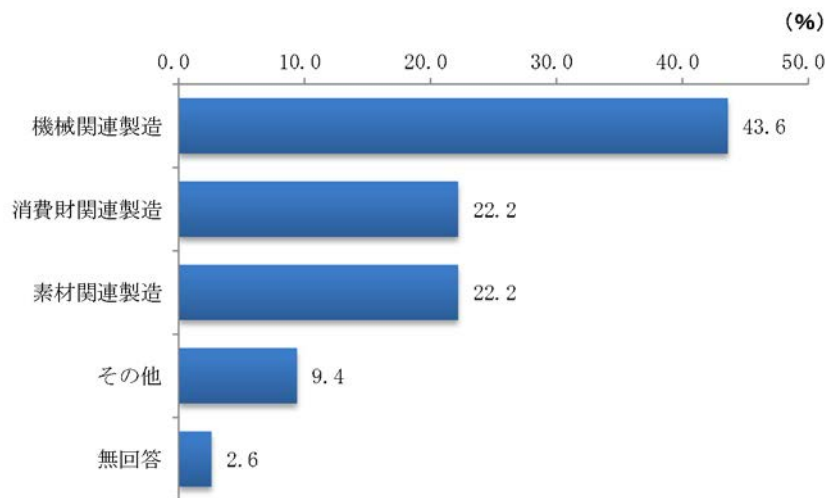
第3-1図 業種の分布(択一回答、単位:%、n=1,567)



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)



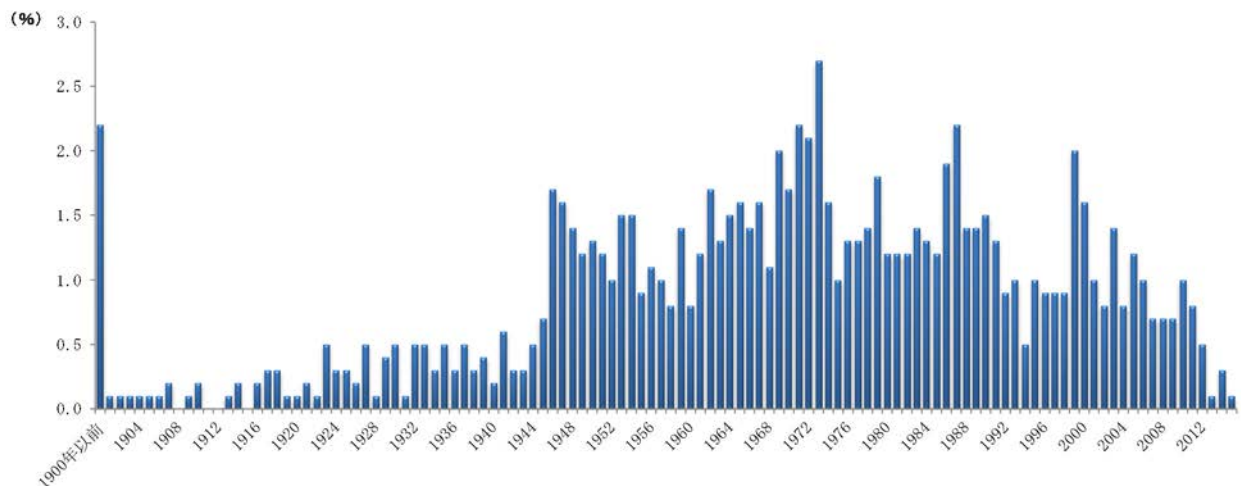
### 3. 設立年と本社所在地

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

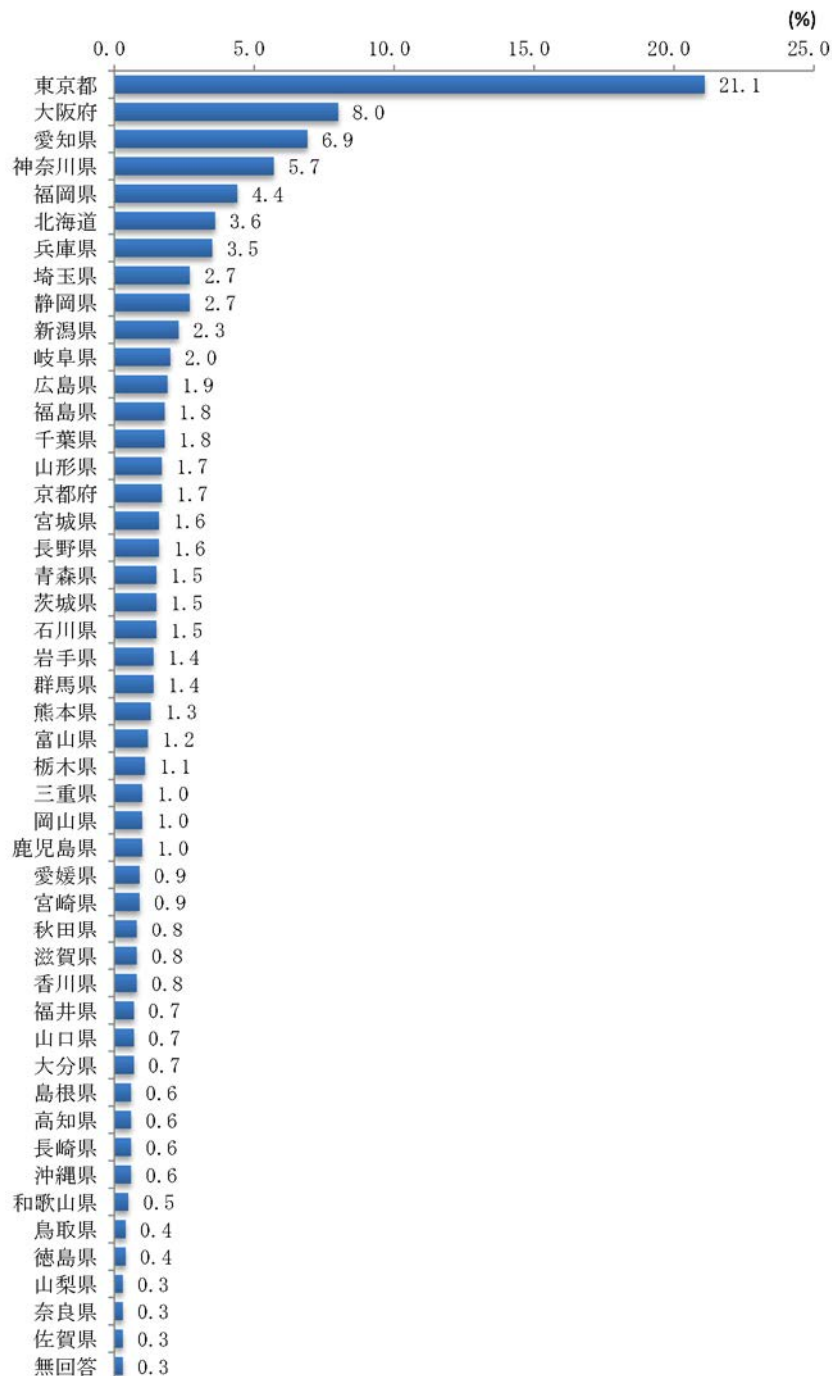
第3-3図 設立年の分布(択一回答、単位:%、n=392)



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)



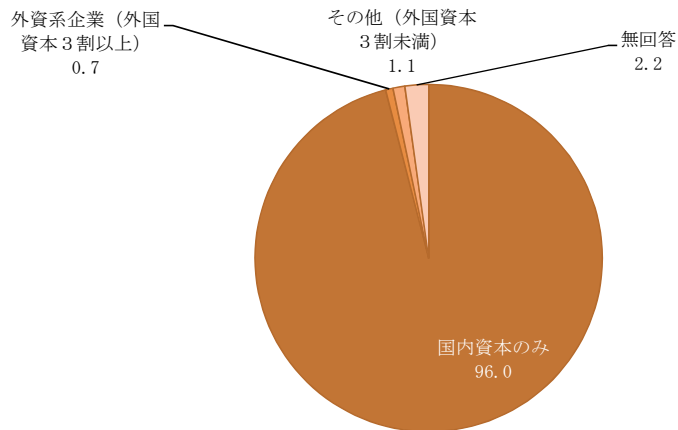
#### 4. 出資形態と上場の状況

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】。

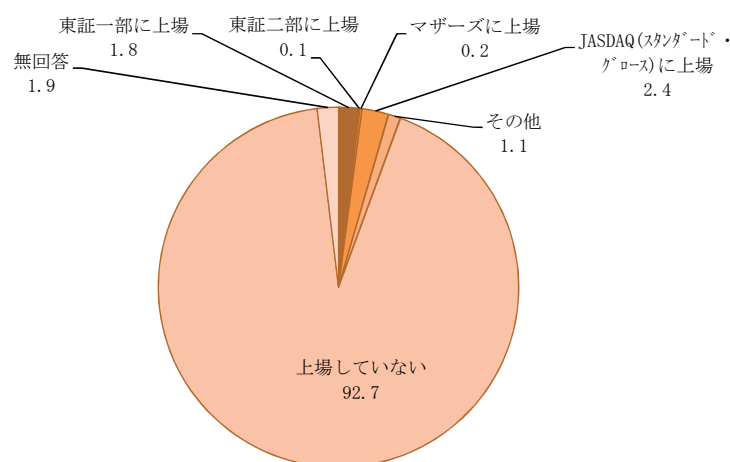
上場の状況を択一回答形式でたずねた。その結果、「上場していない」が92.7%で最も多

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)



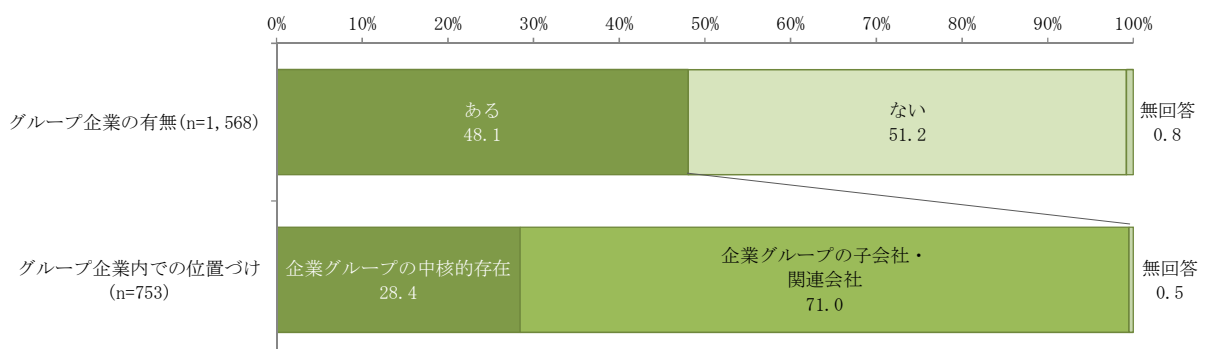
第3-6図 上場の状況(択一回答、単位:%、n=1,567)



## 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

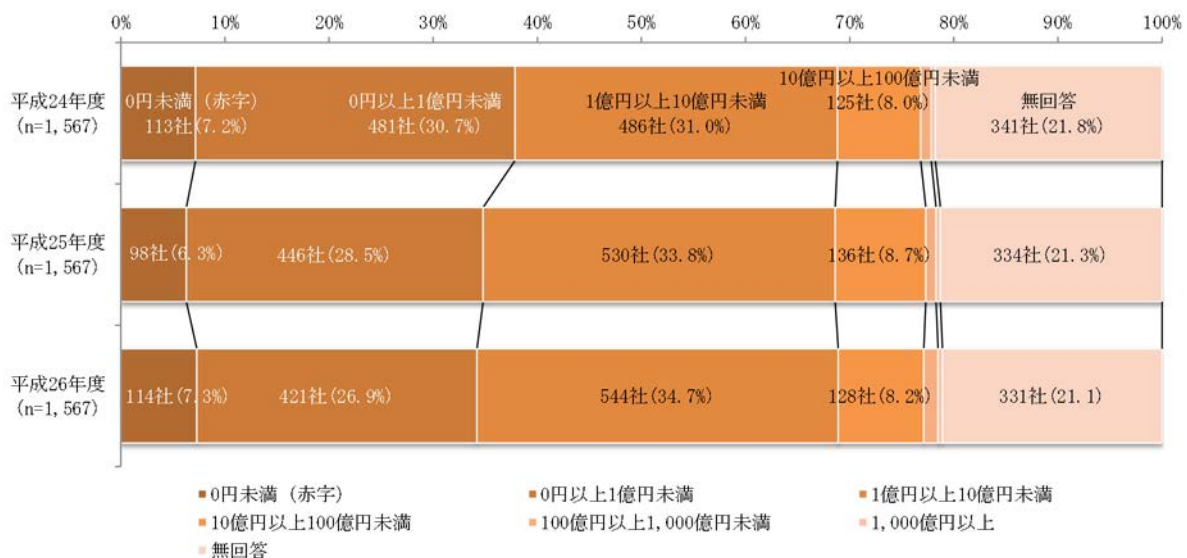
過去3年間の経常利益を数値記入してもらった。その結果、経常利益の平均値は、平成24年度が約39億2,000万円、平成25年度が41億5,800万円、平成26年度が54億4,700万円であった【第3-2表】。

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)

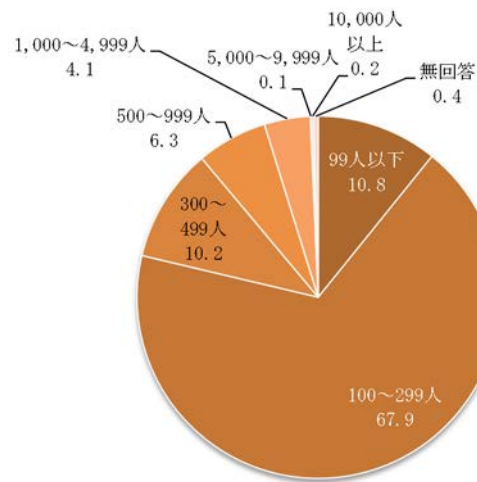


## 7. 正社員・正規職員数

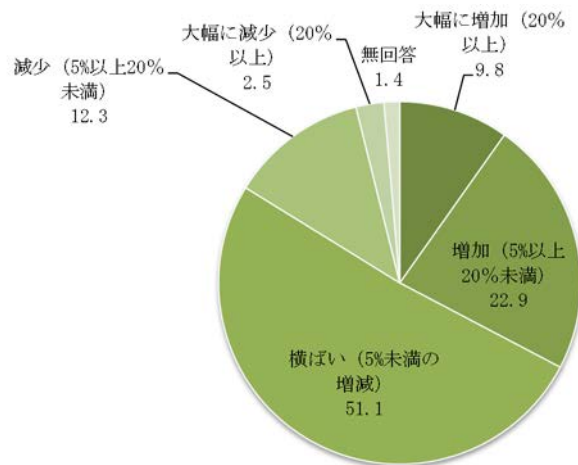
正社員・正規職員数を択一回答形式でたずねた。その結果、「100～299人」が67.9%で最も多く、以下、「99人以下」(10.8%)、「300～499人」(10.2%)などであった【第3-9図】。

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)



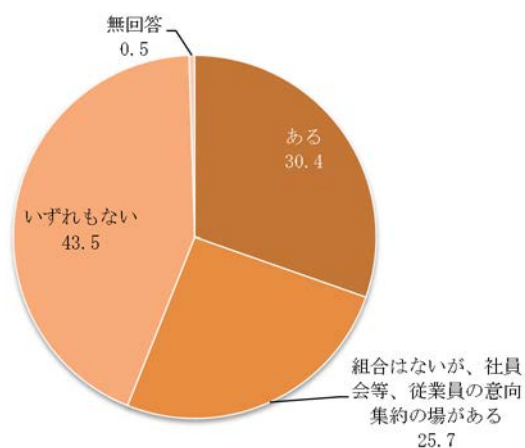
第3-10図 正社員・正規職員数の変化(択一回答、単位:%、n=1,567)



## 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

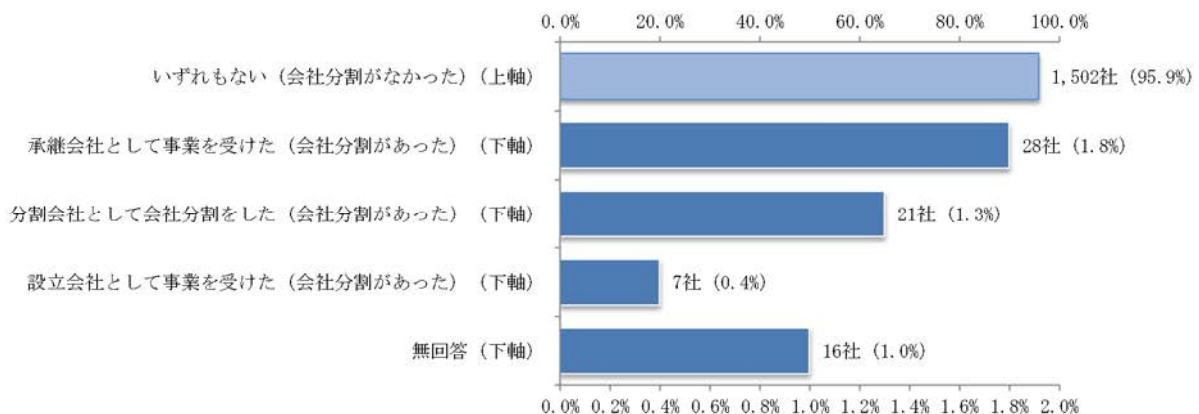
第4章では、分割会社として会社分割を経験した企業に対する設問の集計結果を見る。以下では、会社分割の実施状況、目的とその達成度、会社分割の形態、承継会社の状況、労働者の扱い、労働条件の変化、移籍金や転籍補償金等の支払い、退職した労働者の有無とその扱い、労働組合等との協議等を取り上げる。

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】。

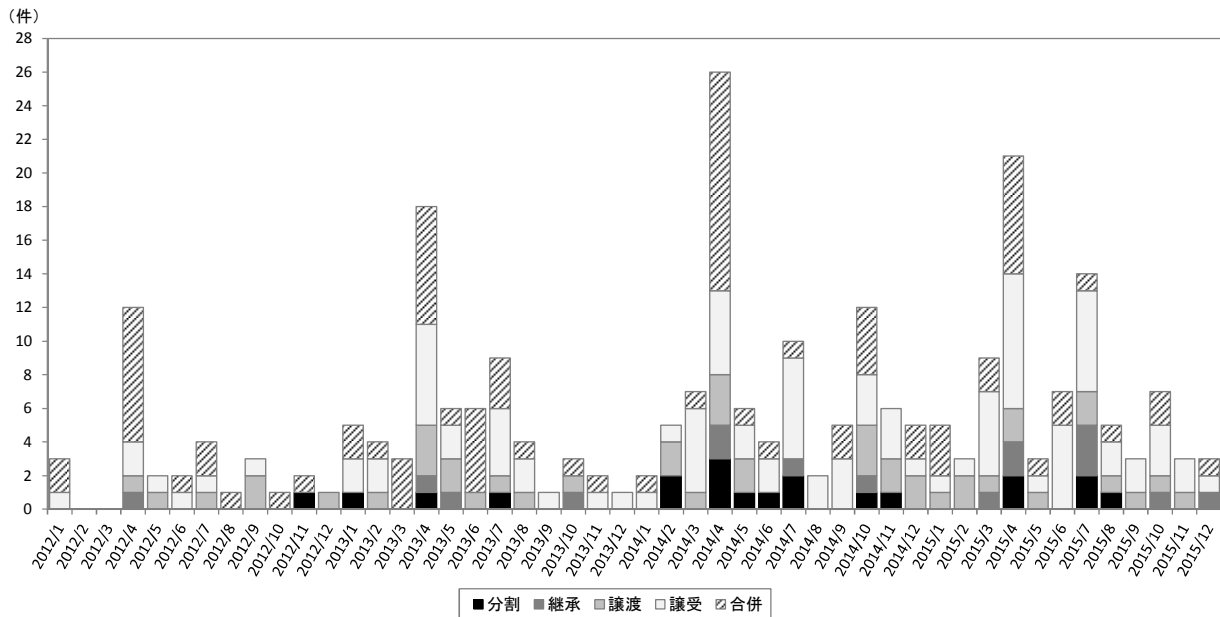


第4-1表 会社分割の回数の記述統計

	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)



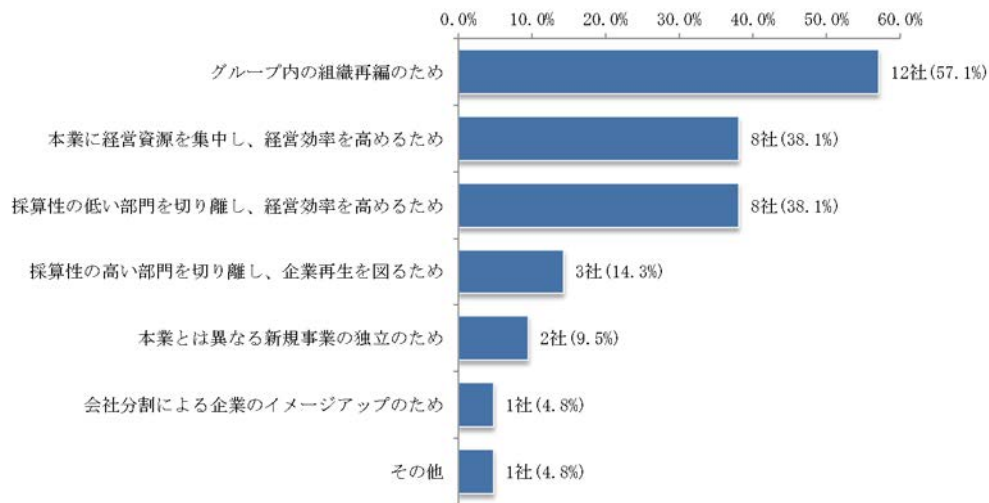
注：必要な数値（組織再編の年と月）を記入したケースだけを集計。

## 4. 会社分割（分割会社）の状況

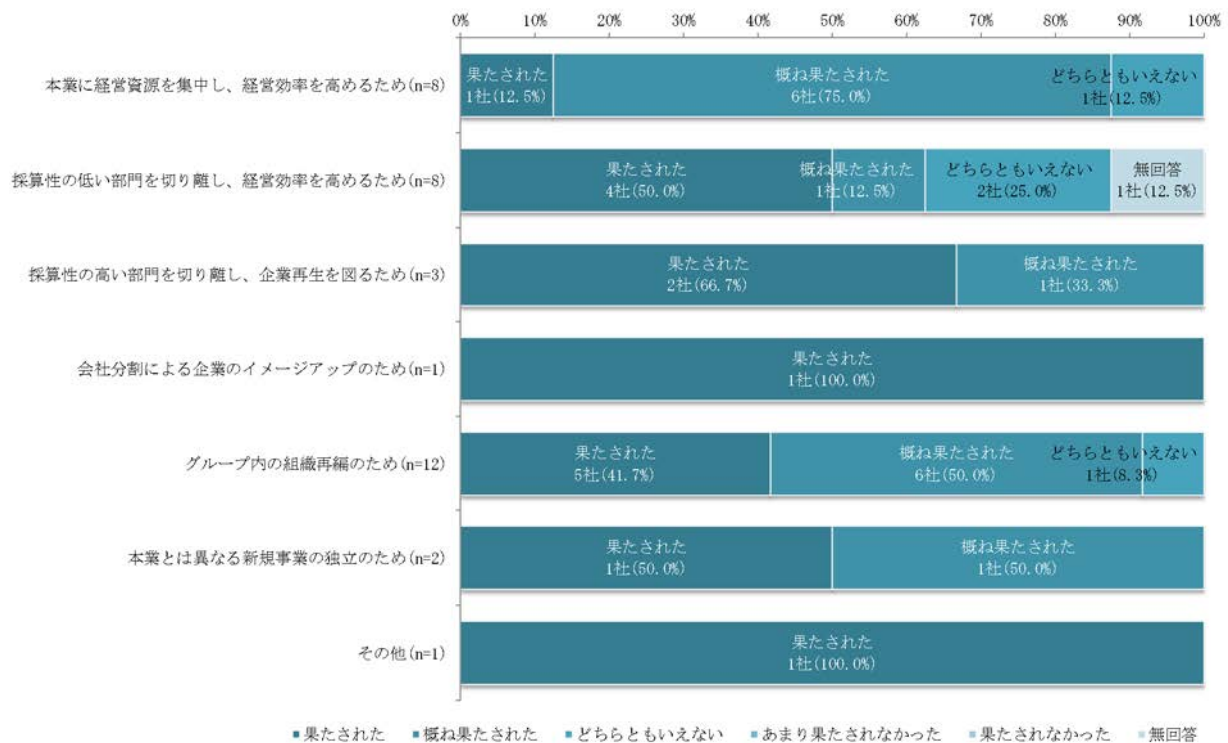
### 4.1 会社分割の目的とその達成度

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

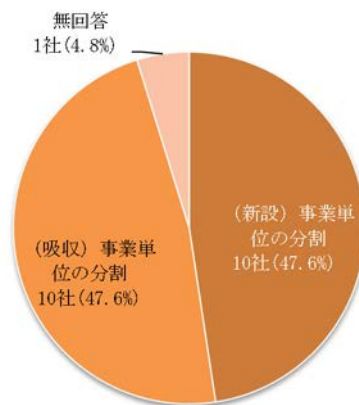
の比率が8社（62.5%）と他の項目より低かった。

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】。

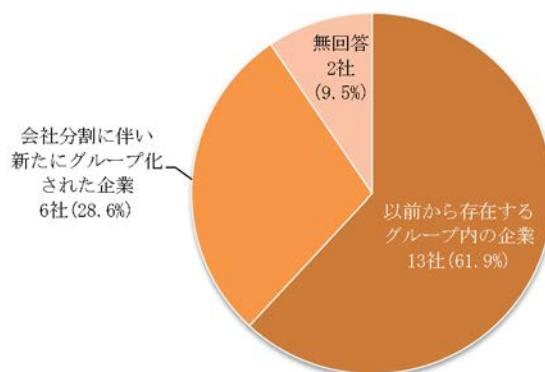
第4-5図 会社分割の形態(択一回答、単位:%、n=21)



## 4.3 承継会社等について

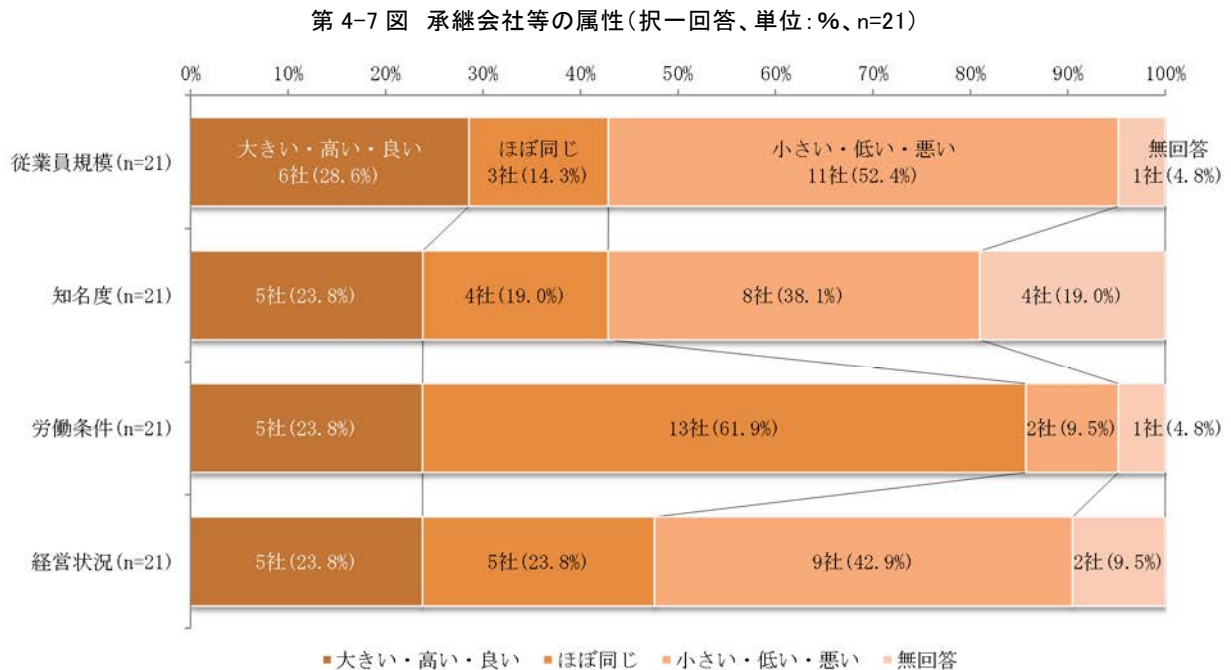
承継会社又は設立会社（以下、承継会社等）がどのような企業か択一回答形式でたずねた。その結果、承継会社等は「以前から存在するグループ内（連結決算対象）の企業」が13社（61.9%）、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が6社（28.6%）であった【第4-6図】。

第4-6図 承継会社等との関係(択一回答、単位:%、n=21)



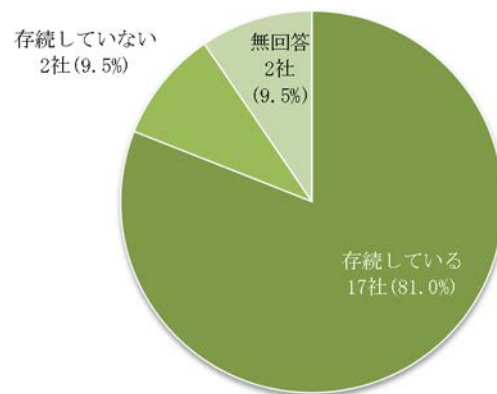
回答企業から見て承継会社等がどのような企業か、従業員規模、知名度、労働条件、経営状況について「大きい・高い・良い」から「小さい・低い・悪い」までの3段階から択一回答してもらった【第4-7図】。その結果、従業員規模は「小さい」が11社（52.4%）、知名度は「低い」が8社（38.1%）、労働条件は「ほぼ同じ」が13社（61.9%）、経営状況は「悪い」

が9社（42.9％）で、それぞれ最も多かった。



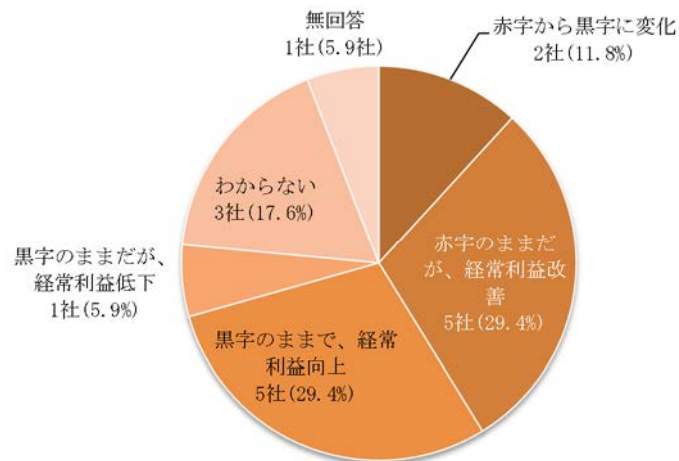
承継会社等が現在も存続しているか択一回答形式でたずねた。その結果、「存続している」が17社（81.0％）に対して「存続していない」が2社（9.5％）であった【第4-8図】。

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】。

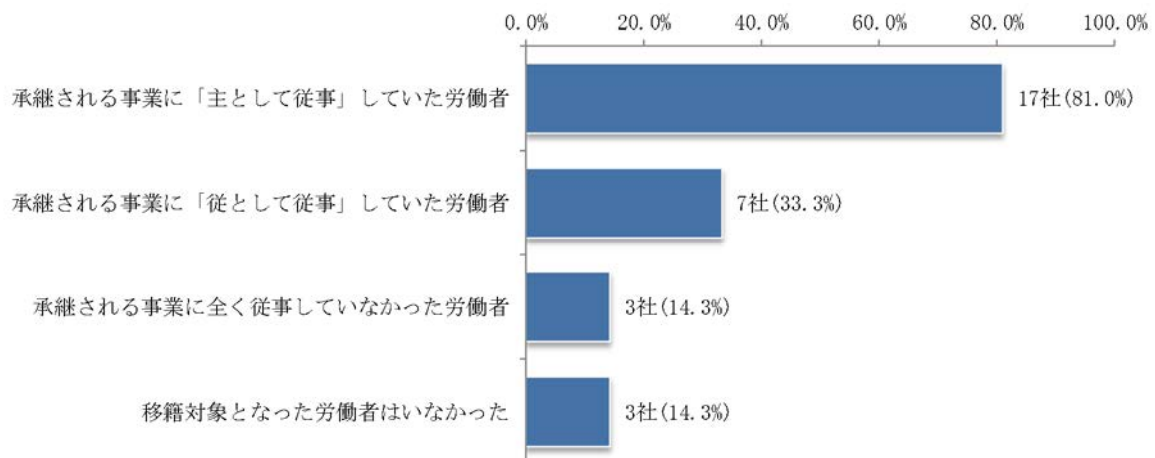
第 4-9 図 承継会社等の経常利益の変化(択一回答、単位: %、n=17)



#### 4.4 会社分割に伴う労働者の移籍について

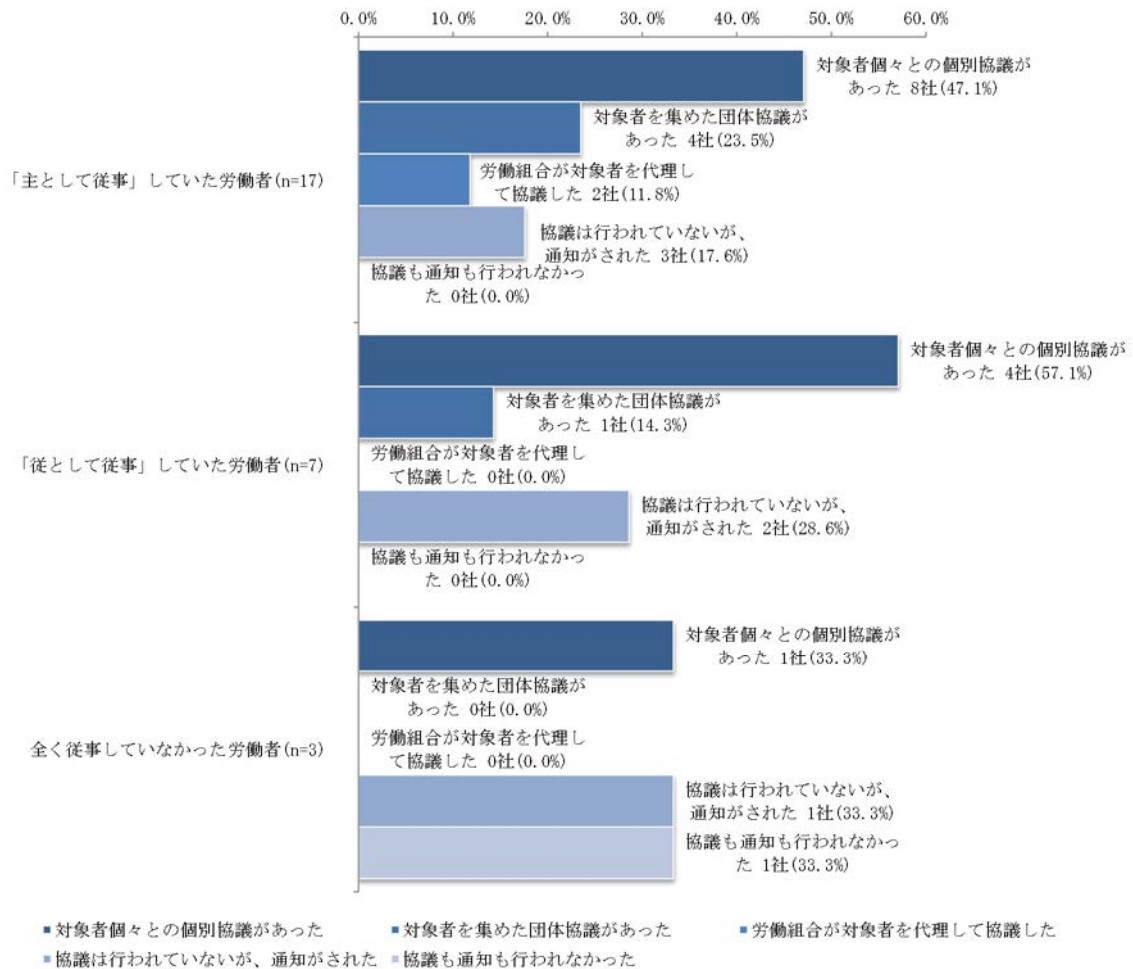
会社分割に伴い、どのような労働者が移籍の対象になったのか複数回答形式でたずねた。その結果、「承継される事業に「主として従事」していた労働者」が 17 社 (81.0%)、「承継される事業に「従として従事」していた労働者」が 7 社 (33.3%) などであった【第 4-10 図】。

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)



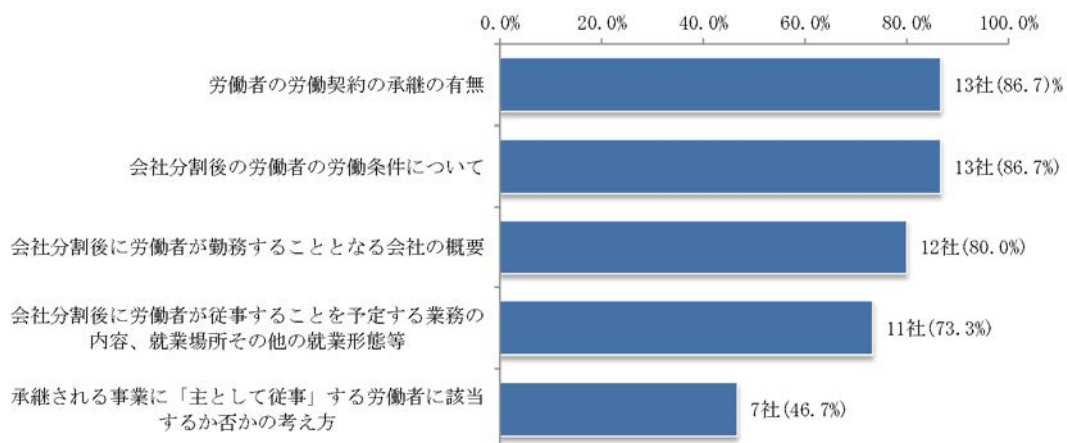
また、移籍の対象になった労働者と協議や通知を行ったか複数回答形式でたずねた。その結果、移籍の対象となった労働者が「主として従事」していた労働者の場合、「従として従事」していた労働者の場合ともに「対象者個々との個別協議をした」の比率が高かった。移籍の対象となった労働者が全く従事していなかった労働者の場合、「対象者個々との個別協議をした」、「協議はしていないが、通知をした」、「協議も通知もしなかった」が同数あった【第 4-11 図】。

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:%)



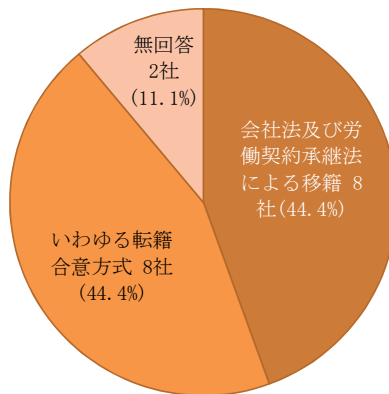
さらに、「労働者と協議した」と回答した場合、協議した内容を複数回答形式でたずねた。その結果、「労働者の労働契約の承継の有無」と「会社分割後の労働者の労働条件について」がともに 13 社 (86.7%)、「会社分割後に労働者が勤務することとなる会社の概要」が 12 社 (80.0%) などであった【第 4-12 図】。

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

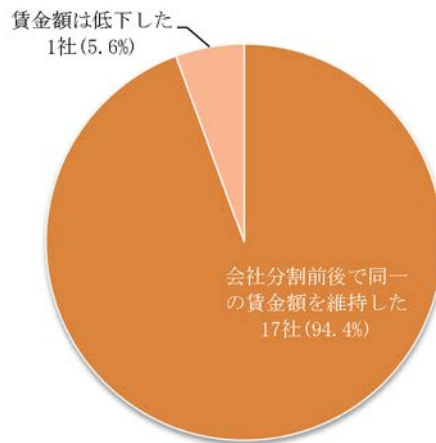
会社分割に伴い移籍した労働者の賃金額がどのようになったのか、「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」など5項目から択一回答形式でたずねた。その結果、18社のうち17社(94.4%)が「会社分割前後で同一の賃金額を維持した」と回答し、「賃金額は低下した」が1社(5.6%)で、その他の回答はなかった(n=18)【第4-14図】。

##### (2) 退職金制度

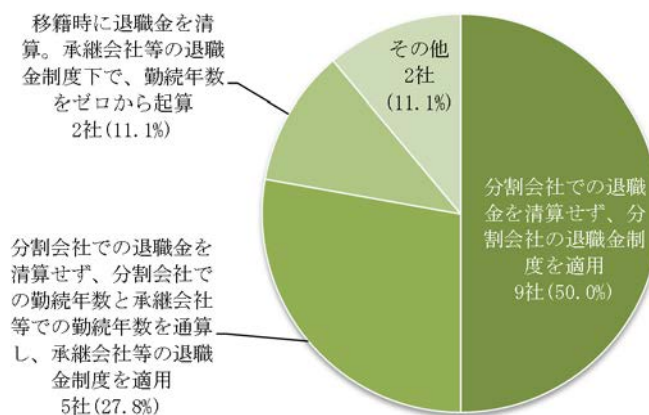
会社分割に伴い移籍した労働者の退職金制度がどのようになったのか、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」など5項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社の退職金制度を適用」が9社(50.0%)、「分割会社での退職金を清算せず、分割会社での勤続年数と承継会社等での勤続年数を通算

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

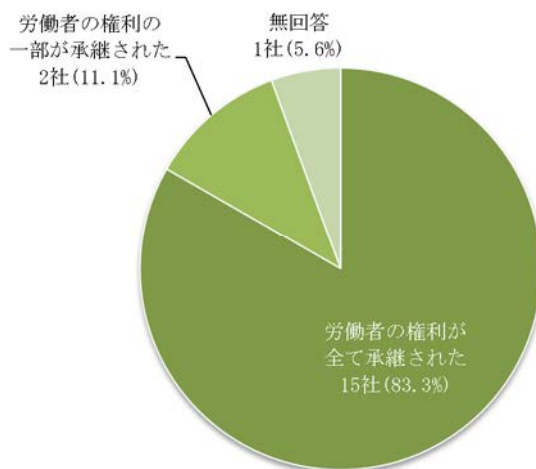
会社分割に伴い移籍した労働者の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利の承継がどうなったのかについて、「労働者の権利が全て承継された」など3項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「労働者の権利が全て承継された」が15社（83.3%）、「労働者の権利の一部が承継された」が2社（11.1%）などであった（n=18）【第4-16図】。

### (4) 労働協約の承継

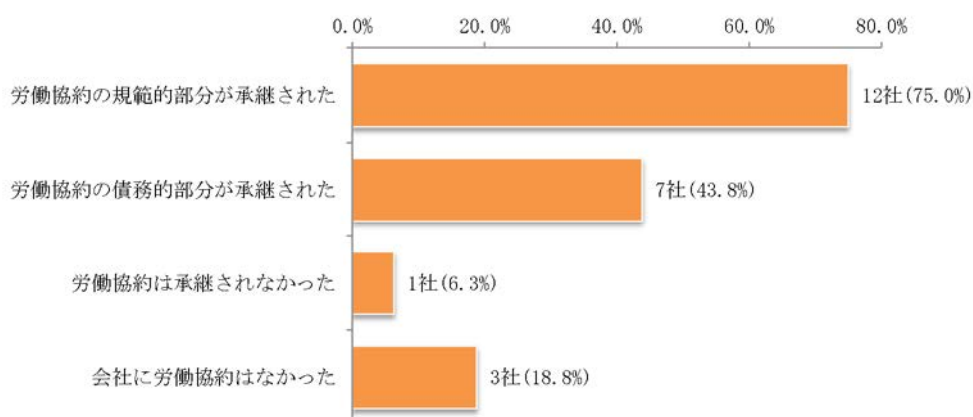
労働協約の承継について、「労働協約の規範的部分が承継された」など4項目から複数回答形式でたずねた。その結果、「労働協約の規範的部分が承継された」が12社（75.0%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が7社（43.8%）、「労働協約は承継されなかった」が1社（6.3%）などであった(n=16)【第4-17図】。



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。

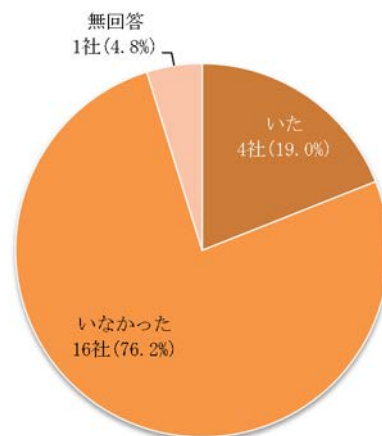
(4) 労働協約の承継：「会社法及び労働契約承継法による移籍」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が5社（71.4%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が3社（42.9%）、「会社に労働協約はなかった」が2社（28.6%）であった。一方、「いわゆる転籍合意方式」の場合、「労働協約の規範的部分が承継された」が5社（71.4%）、「労働協約の債務的部分が承継された」が4社（57.1%）、「労働協約は承継されなかった」が1社（14.3%）。「会社に労働協約はなかった」が1社（14.3%）であった。

#### 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）

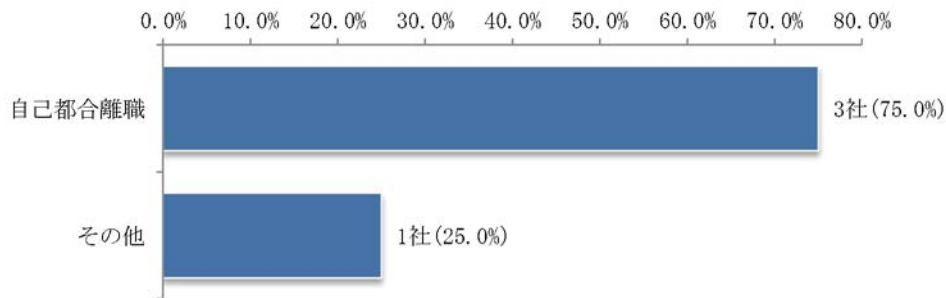


第4-2表 会社分割に伴い退職した労働者数の記述統計

	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

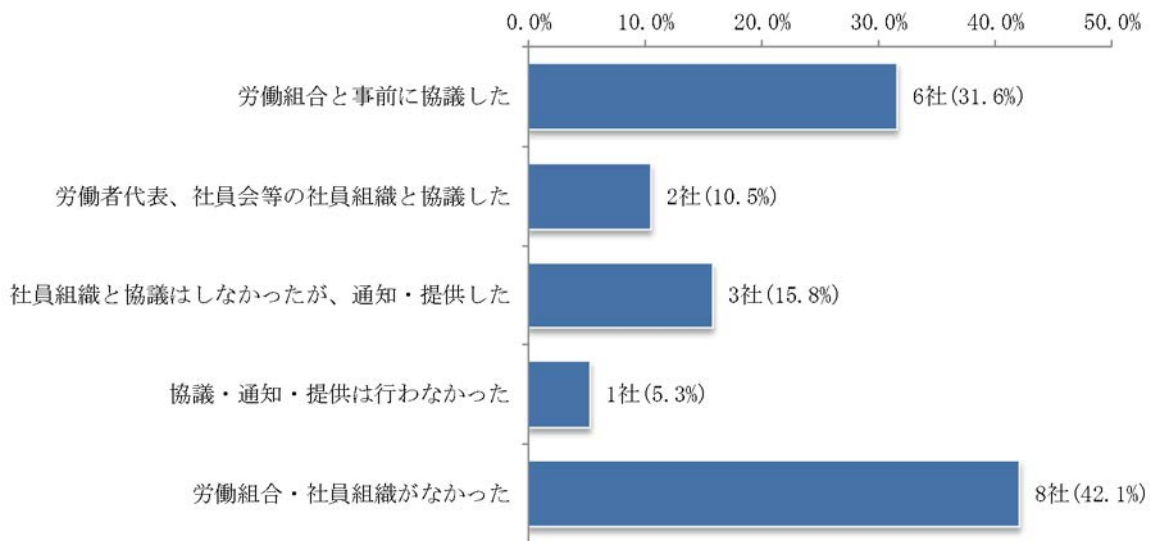
会社分割に関して労働組合等と事前に協議したか、又は会社分割に関する情報を事前に通知・提供したか、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働組合と事前に協議した」が6社（31.6%）、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が3社（15.8%）、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」が2社（10.5%）などであったが、「労働組合・社員組織がなかった」が8社（42.1%）あった【第4-20図】。

「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】。

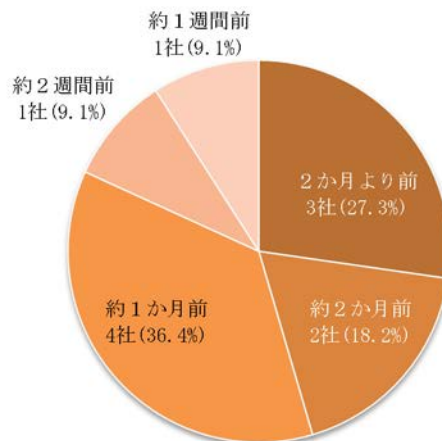
**「労働契約承継法第二条第三項に規定する通知期限日」**：労働契約承継法第二条第一項及び第四条第三項第一号の「通知期限日」とは、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める日をいう。

- 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)

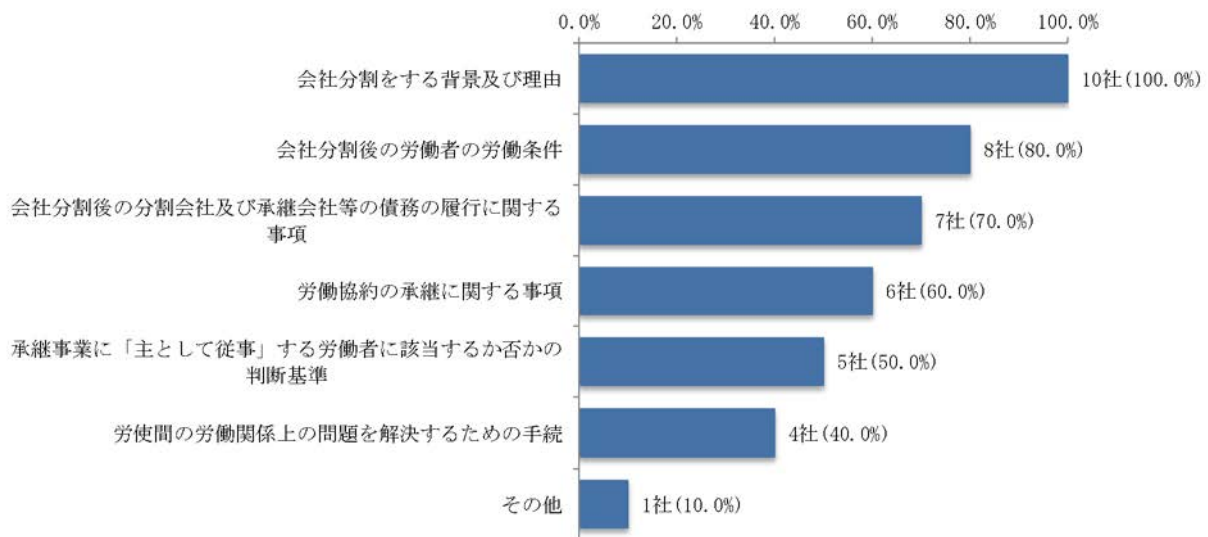


第4-21 図 協議等の時期(択一回答、単位：%、n=11)



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

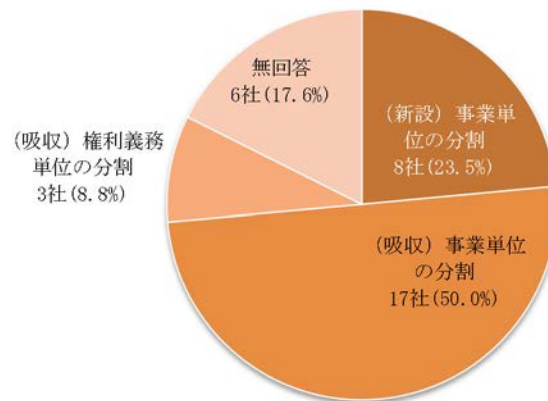
第5章では、承継会社又は設立会社（以下、承継会社等）として会社分割を経験した企業に対する設問の集計結果を見る。以下では、会社分割の形態と分割会社に関すること、会社分割に伴う労働者の移籍、移籍してきた労働者の労働条件の変化、退職した労働者に関することを取り上げる。

### 2. 会社分割（承継会社等）の状況

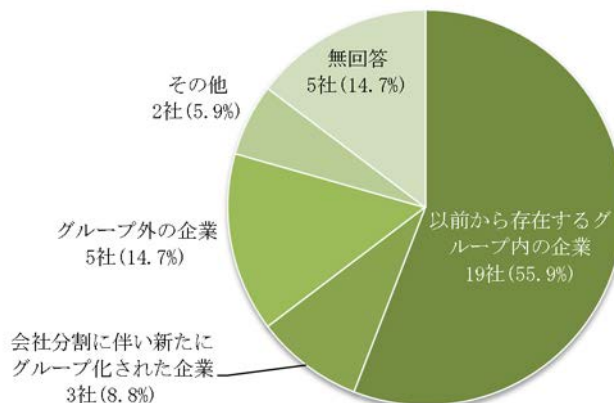
#### 2.1 会社分割の形態

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)

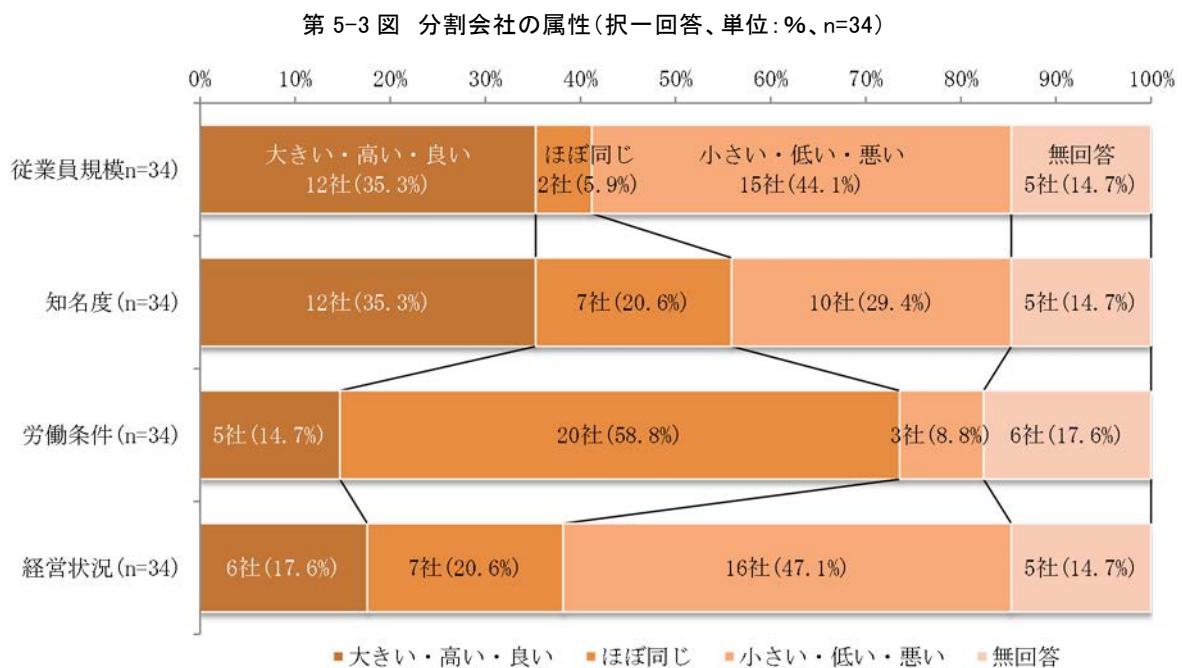


第5-2図 分割会社との関係(択一回答、単位:%、n=34)



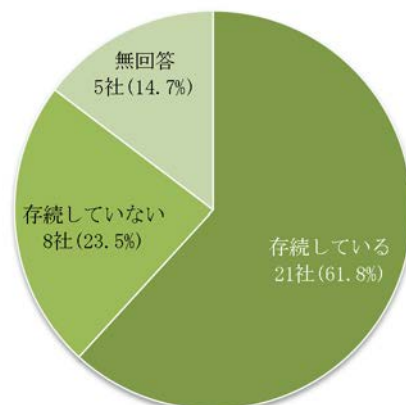
また、分割会社がグループ内の企業かどうか、「以前から存在するグループ内の企業」など4項目から択一回答形式でたずねた。その結果、「以前から存在するグループ内の企業」が19社(55.9%)、「グループ外の企業」が5社(14.7%)、「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が3社(8.8%)などであった【第5-2図】。

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)

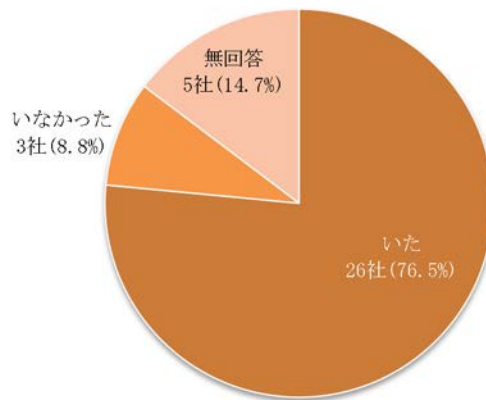




## 2.2 会社分割に伴う労働者の移籍

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)



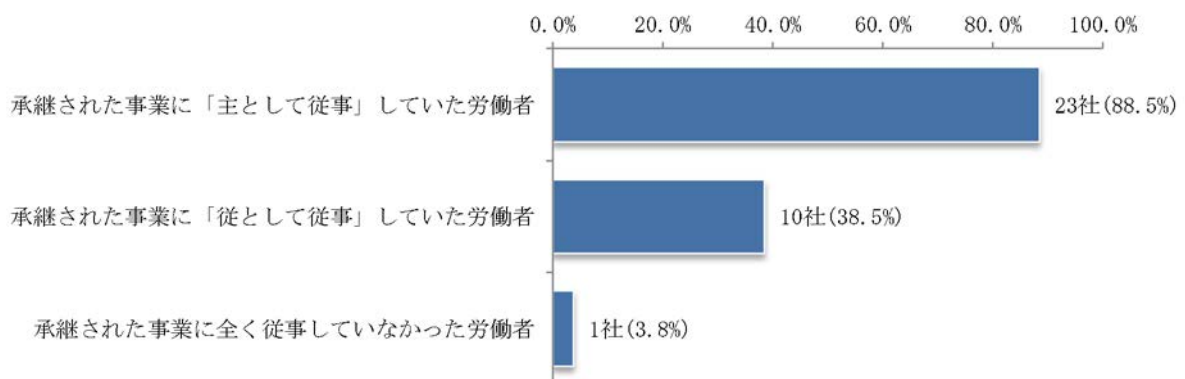
「移籍してきた労働者がいた」という場合、転籍者数を数値記入してもらった。その結果、転籍者数の平均は134.2人（標準偏差204.2）であった【第5-1表】。

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

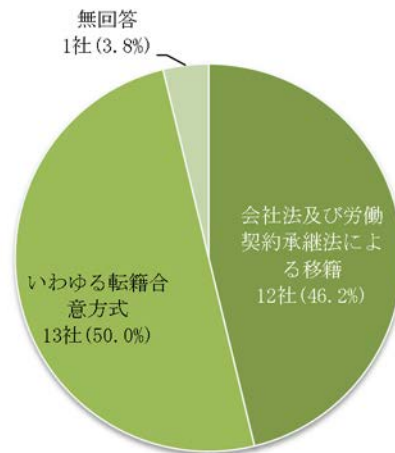
転籍してきた労働者が従事してきた事業を複数回答形式でたずねた。その結果、「承継された事業に「主として従事」していた労働者」が23社（88.5%）、「承継された事業に「従として従事」していた労働者」が10社（38.5%）、「承継された事業に全く従事していなかった労働者」が1社（3.8%）であった【第5-6図】。

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】。

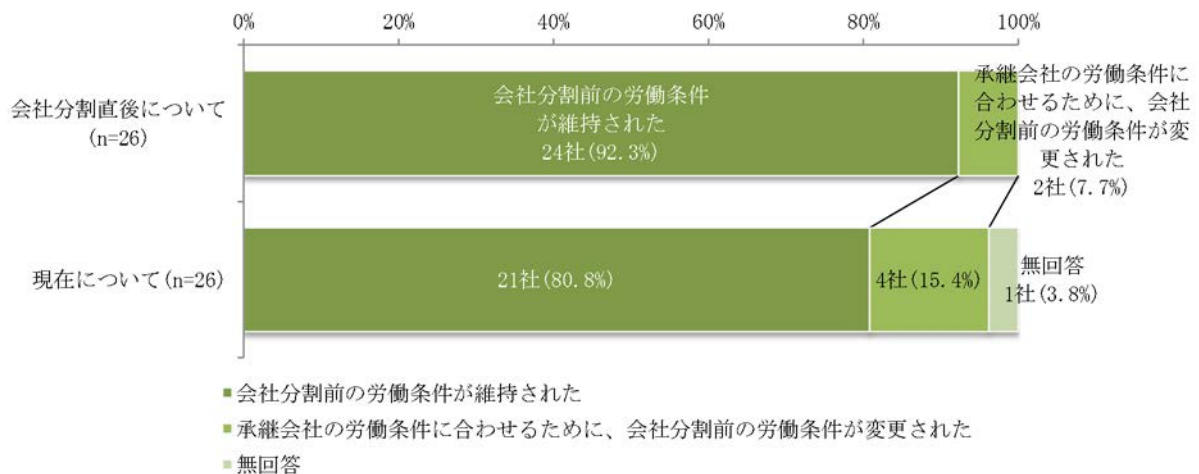
第5-8図 移籍してきた労働者の賃金の変化(分割直後と現在それぞれ択一回答、単位:%、n=26)



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

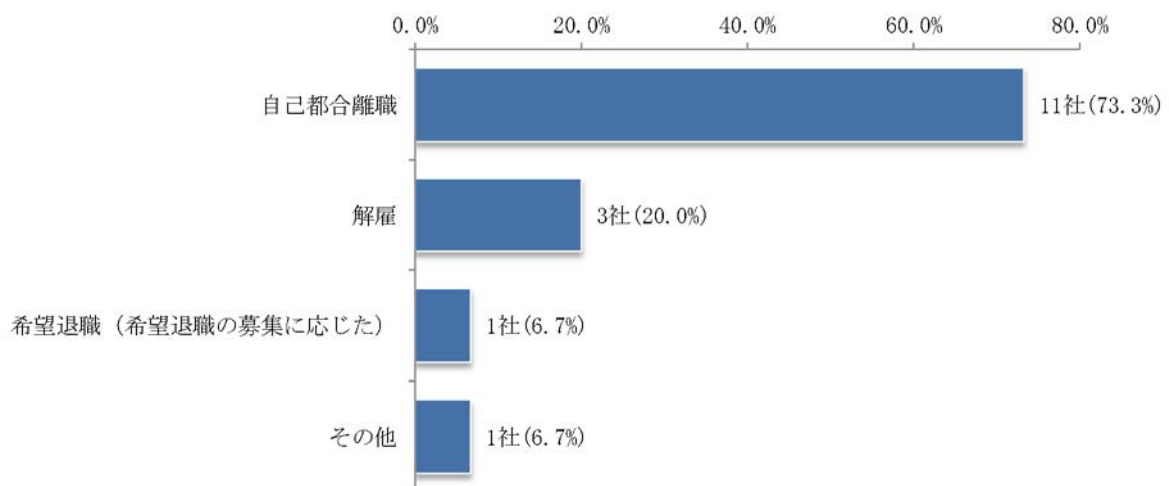
会社分割に伴って移籍してきた労働者のうち、移籍後1年以内に退職した労働者がいたかどうかたずねたところ、「いた」が15社（57.7%）、「いなかった」が11社（42.3%）であった（n=26）。

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）



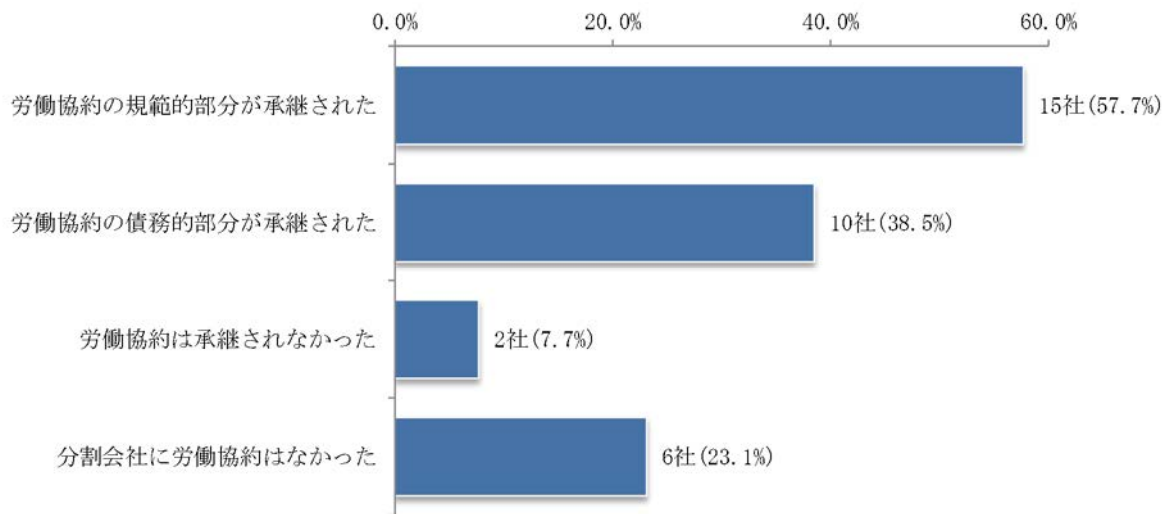
退職した労働者がいた場合、その退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、「自己都合離職」が11社（73.3%）、「解雇」が3社（20.0%）、「希望退職（希望退職の募集に応じた）」が1社（6.7%）であった【第5-10図】。

## 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%）

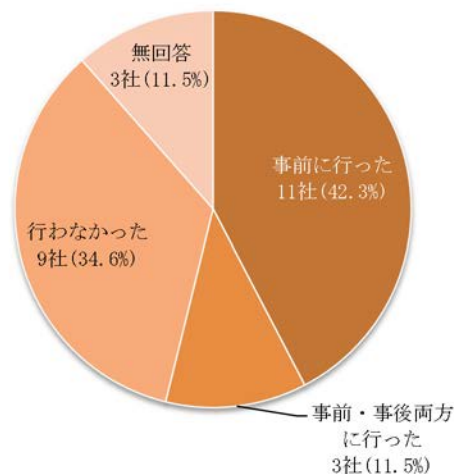
であった。なお、「分割会社に労働協約はなかった」が6社（23.1%）あった【第5-11図】。

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）

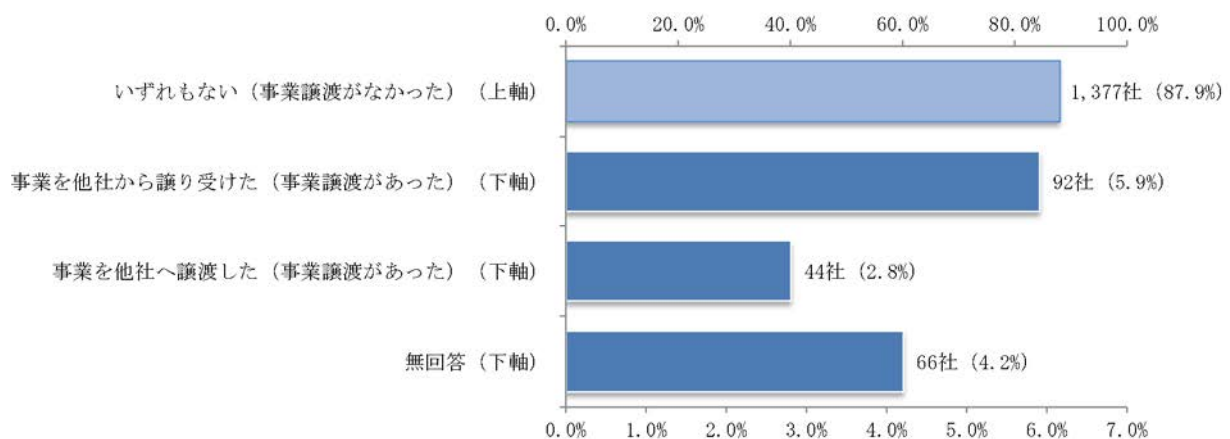
### 1. はじめに

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】。

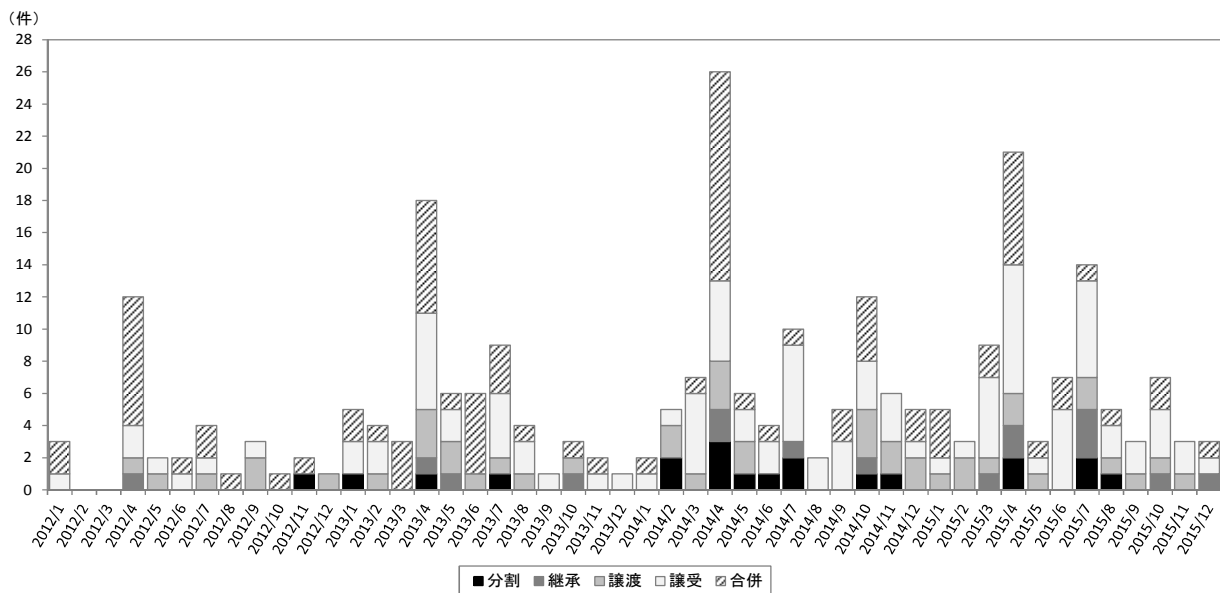
第6-1表 事業譲渡の回数の記述統計

	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

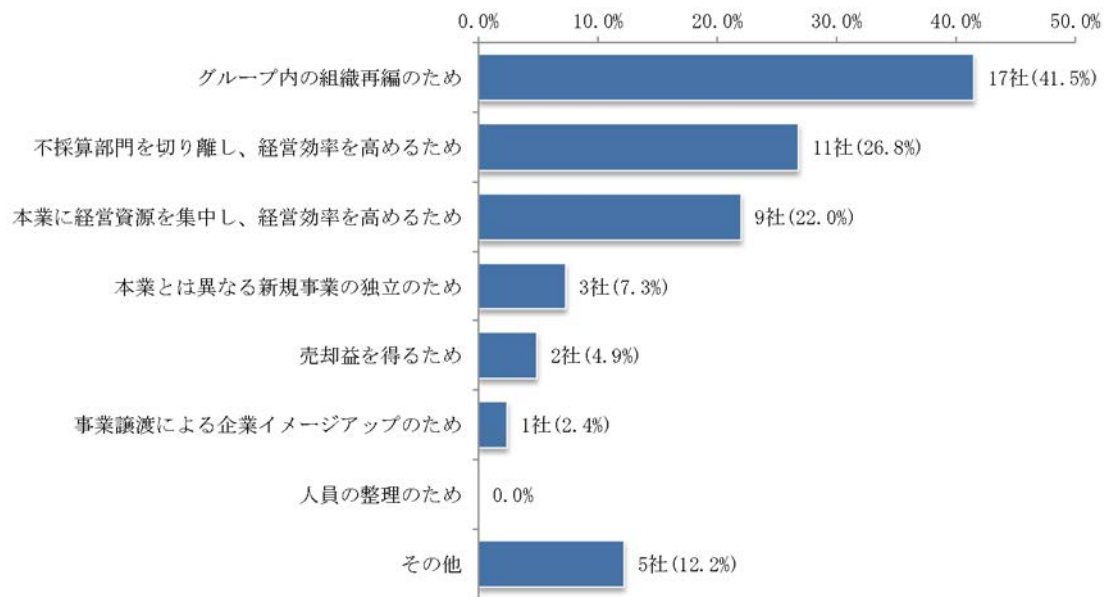
### 4.1 事業譲渡の目的

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】。

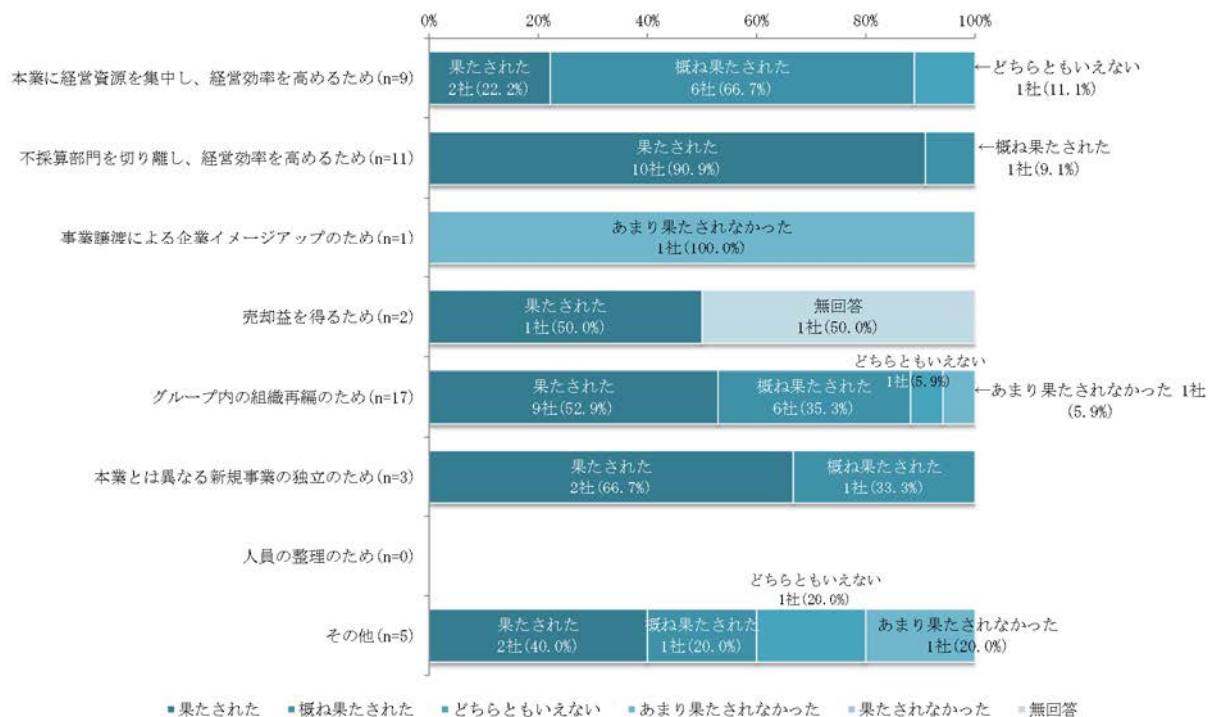
事業譲渡の目的の達成度について、「果たされた」から「果たされなかった」までの5段階からそれぞれ択一回答形式でたずねた【第6-4図】。回答傾向をわかりやすくするために、「果たされた」の比率と「概ね果たされた」の比率の合計の数値が大きかったものを見ると、「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」(100.0%)、「本業とは異なる新規事業の独立のため」(100.0%)、「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」(88.9%)、「グループ内の組織再編のため」(88.2%)などであった。



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:%)。



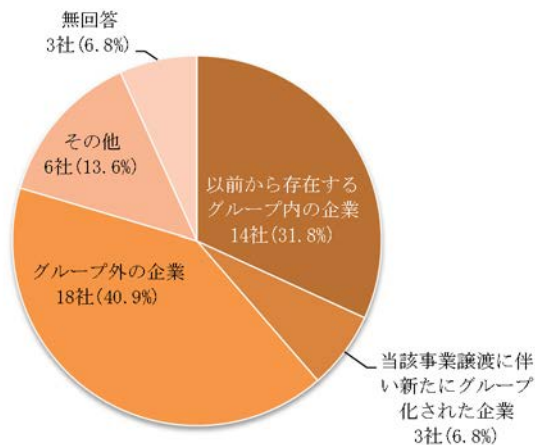
注：事業譲渡の目的が「人員整理のため」は回答数がゼロであったので、グラフが描かれていない。

## 4.2 譲受企業の属性

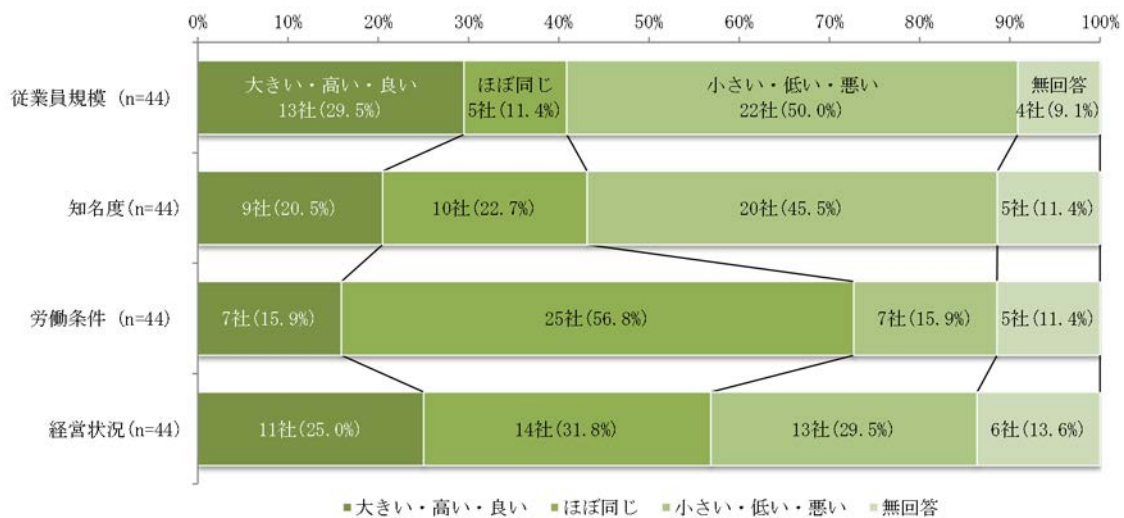
事業譲渡をした相手先の企業（譲受企業）はどのような企業なのか。まず、譲受企業がグループ内（連結決算対象）の企業かどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「グループ外の企業」が18社（40.9%）、「以前から存在するグループ内の企業」（14社（31.8%））、「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」（3社（6.8%））などであった【第6-5図】。

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)



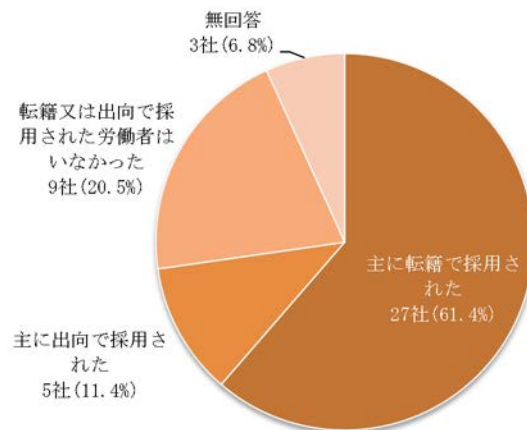
第6-6図 譲受企業の属性(それぞれ択一回答、単位：%)



### 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】。

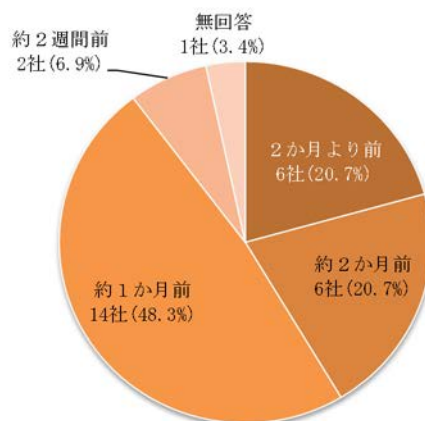
第 6-2 表 事業譲渡に伴い転籍又は出向した労働者数の記述統計

	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)

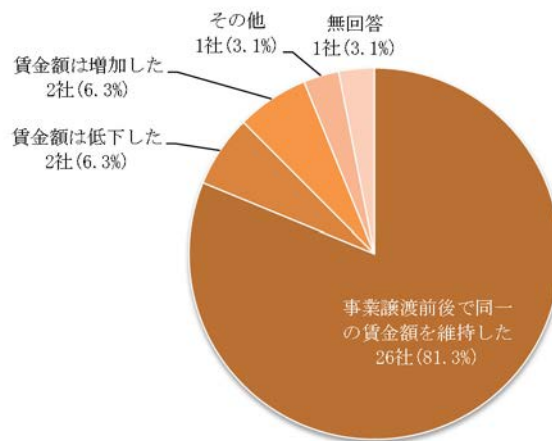


#### 4.4 事業譲渡に伴う労働条件の変化

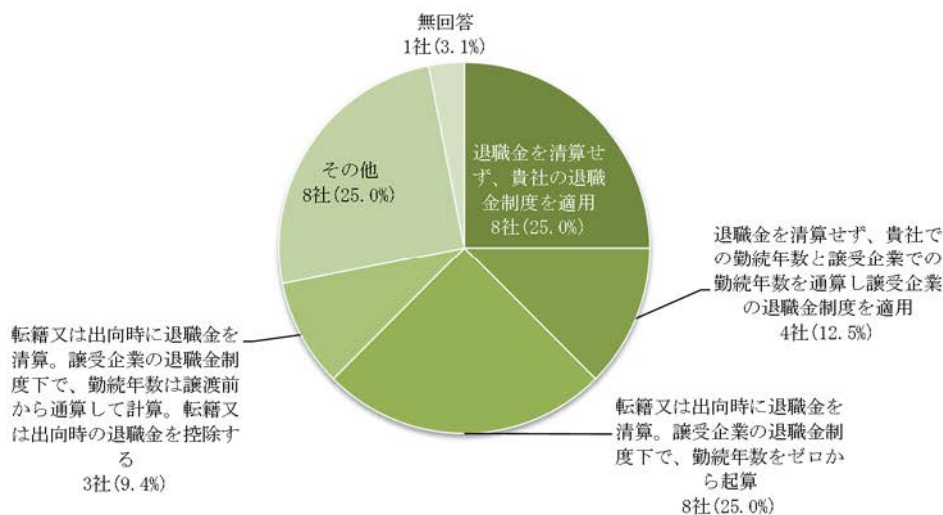
事業譲渡に伴い譲受企業に転籍又は出向した労働者の労働条件（賃金額、退職金制度、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利）はどのように変化したのか。また、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払いの状況はどうなのか。

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)



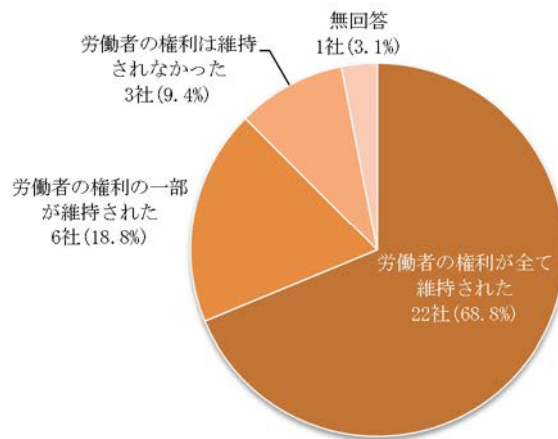
第6-10図 退職金制度の変化(択一回答、単位:%、n=32)



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)

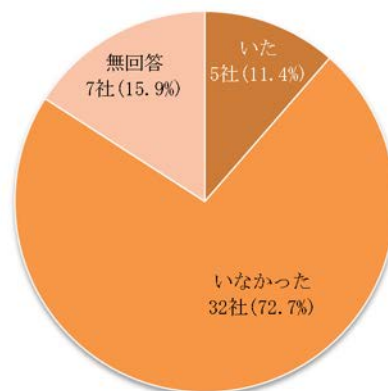


さらに、移籍金又は転籍補償金等の一時金の支払い状況について、択一回答形式でたずねた。その結果、「支払った」が2社(6.3%)、「支払わなかった」が30社(93.8%)であった(n=32)。

#### 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】。

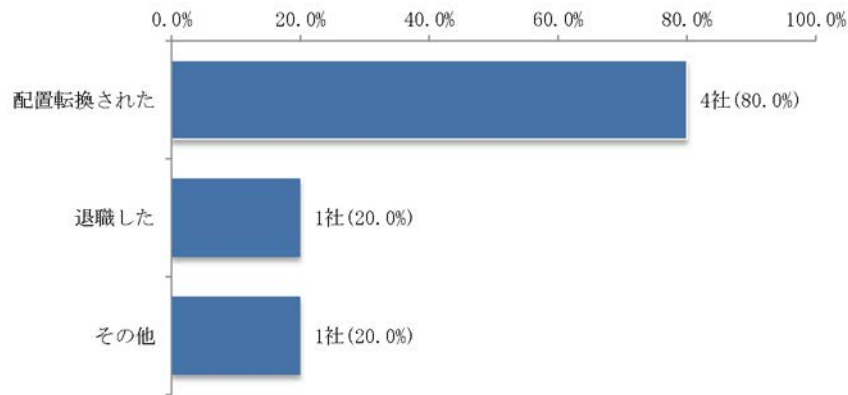
第6-12図 転籍又は出向を拒否して社内に留まった労働者の有無(択一回答、単位:%、n=44)



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)



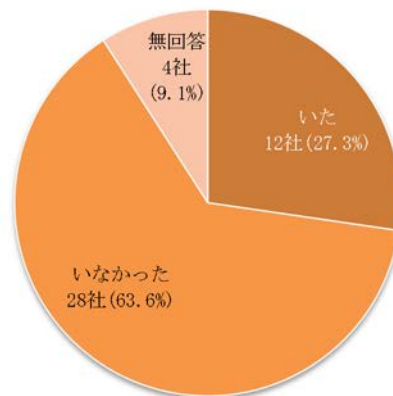
#### 4.6 退職した労働者

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】。

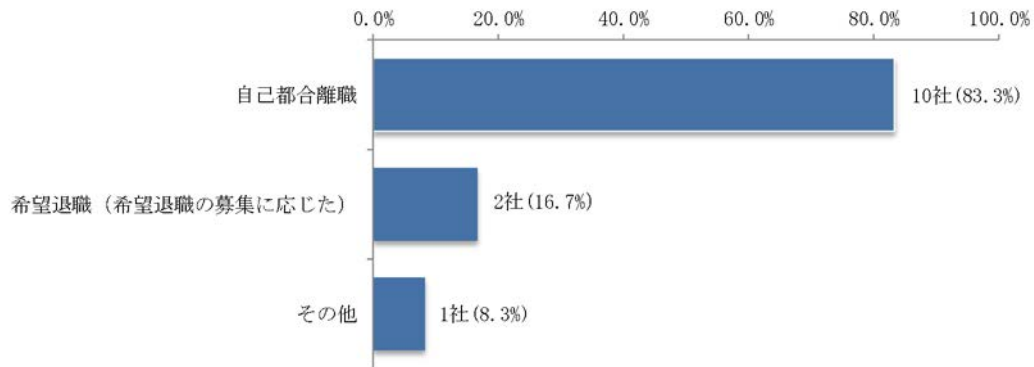
第6-14図 事業譲渡に伴い退職した労働者の有無(択一回答、単位:%、n=40)



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

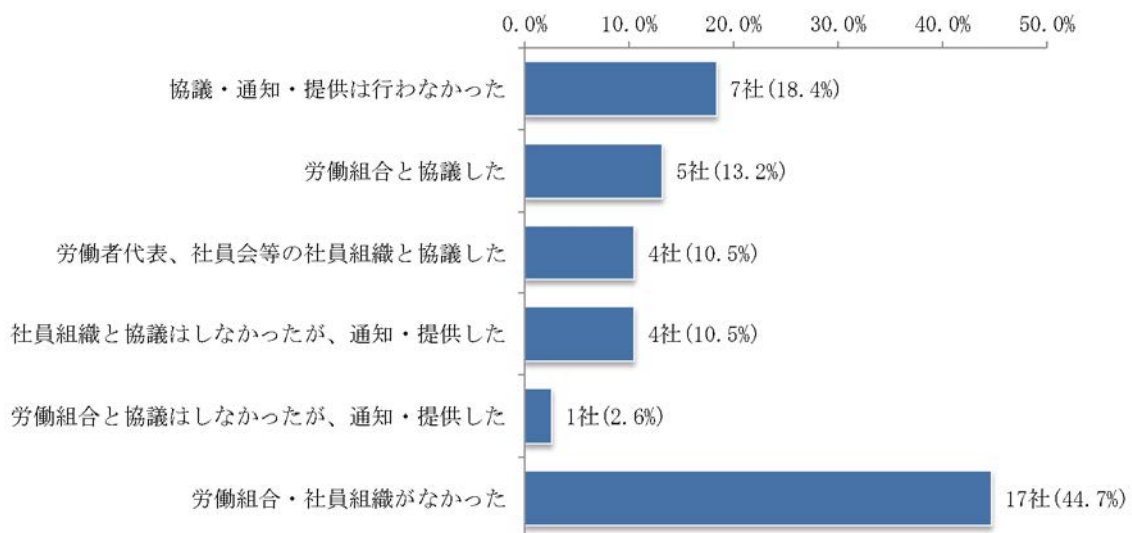
第 6-15 図 退職した労働者の退職の種類(複数回答、単位:%、n=12)



#### 4.7 労働組合等への対応

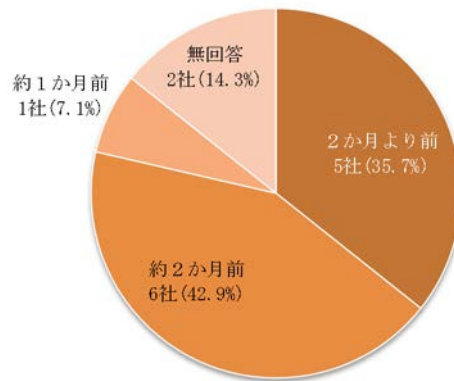
事業譲渡契約が締結される前に、事業譲渡に関して労働組合と事前に協議したか、又は事業譲渡に関する情報を労働組合等に事前に通知・提供したかどうか、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働組合と協議した」が5社(13.2%)、「労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した」が1社(2.6%)、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」と「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」がともに4社(10.5%)、「協議・通知・提供は行わなかった」が7社(18.4%)となっている【第6-16図】。

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)



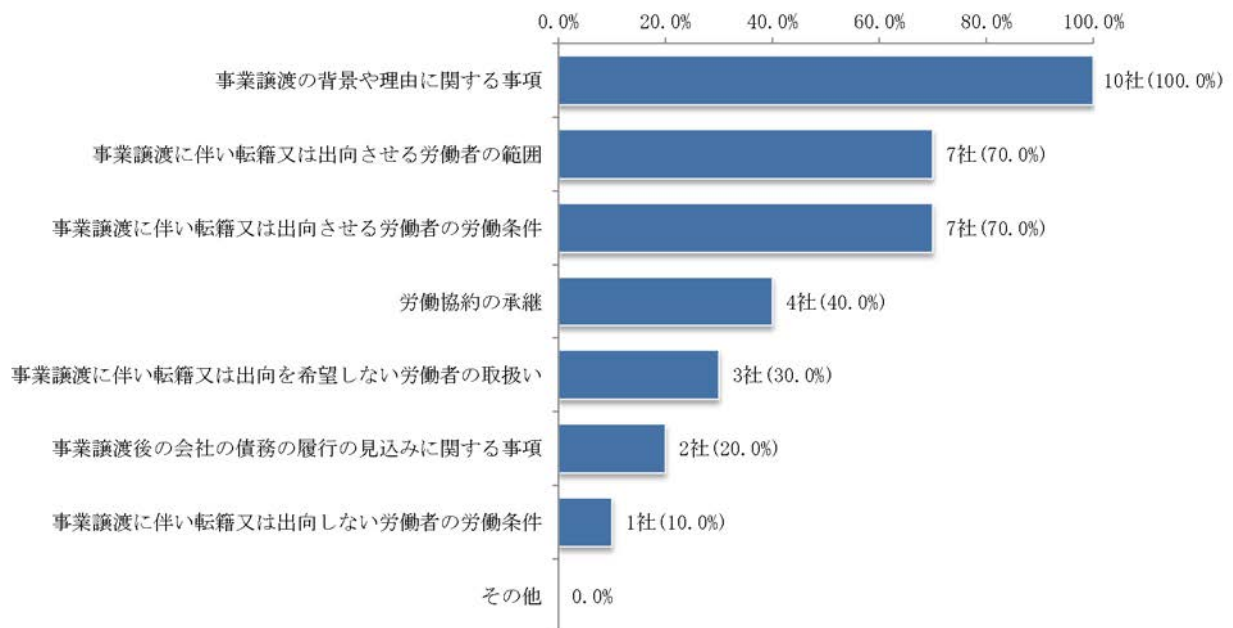
「事業譲渡契約が締結される前に事業譲渡に関して労働組合と事前に協議した」と回答した企業が、協議等の時期は事業譲渡契約締結日のどの程度前であったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「約2か月前」が6社(42.9%)で最も多く、以下、「2か月より前」(5社(35.7%))、「約1か月前」(1社(7.1%))となっている【第6-17図】。

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】。

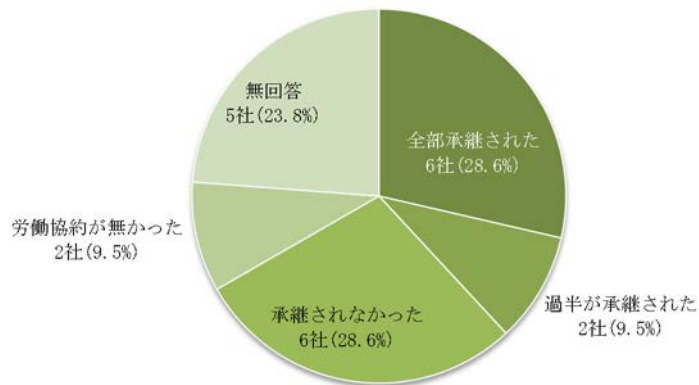
第 6-18 図 労働組合等と協議した事項(複数回答、単位：%、n=10)



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）

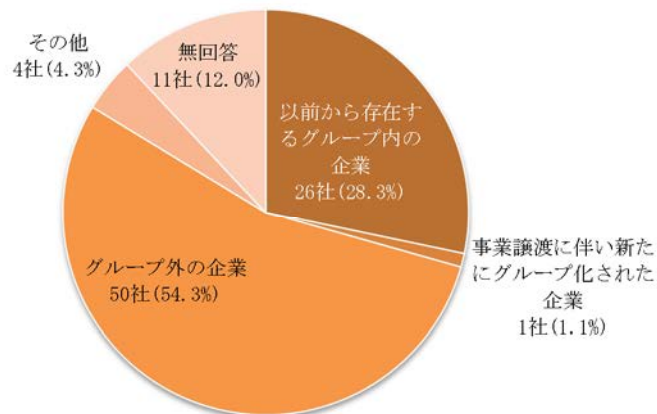
### 1. はじめに

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。

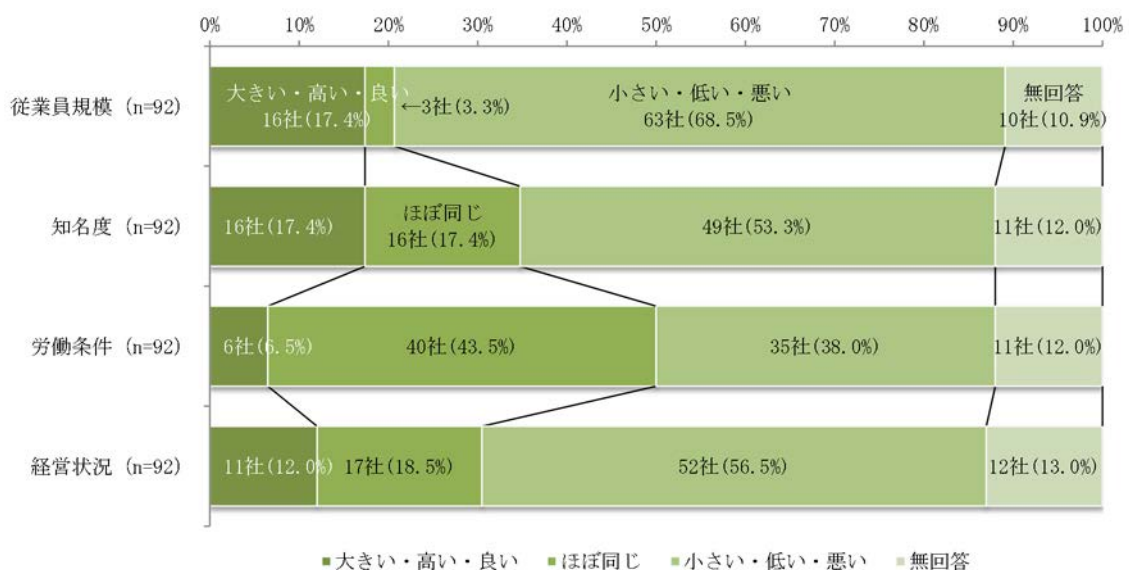
### 2. 譲渡企業との関係

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)



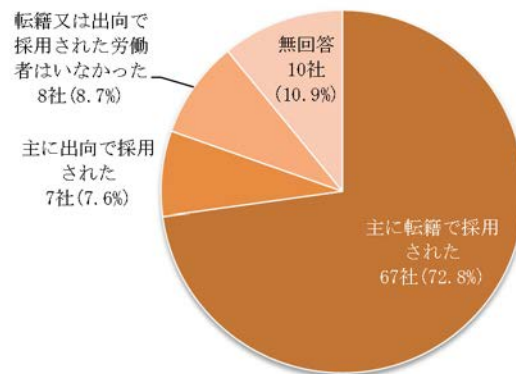
譲渡企業の属性を従業員規模、知名度、労働条件、経営状況についてそれぞれ択一回答形式でたずねた。その結果、従業員規模は「小さい」が 63 社 (68.5%)、知名度は「低い」が 49 社 (53.3%)、労働条件は「ほぼ同じ」が 40 社 (43.5%)、経営状況は「悪い」が 52 社 (56.5%) であった【第 7-2 図】。

### 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

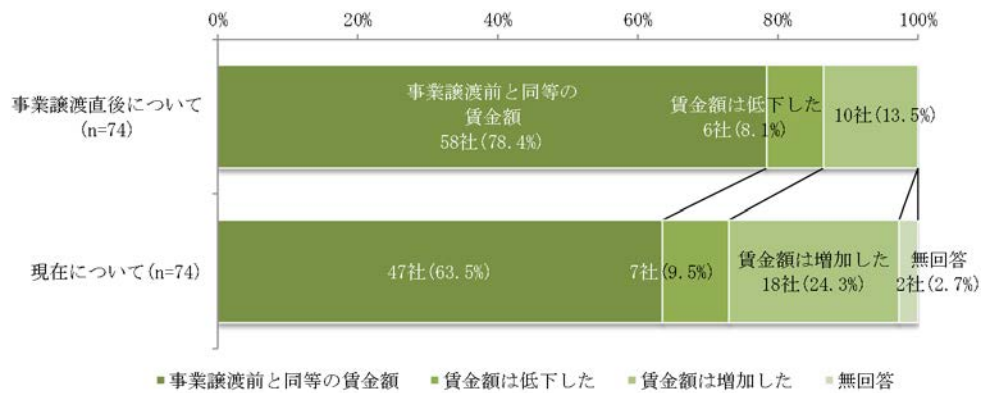
譲渡企業から転籍又は出向により採用した労働者の労働条件の変化を賃金、労働時間等の労働条件について事業譲渡直後と現在についてそれぞれ択一回答形式でたずねた。

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】。

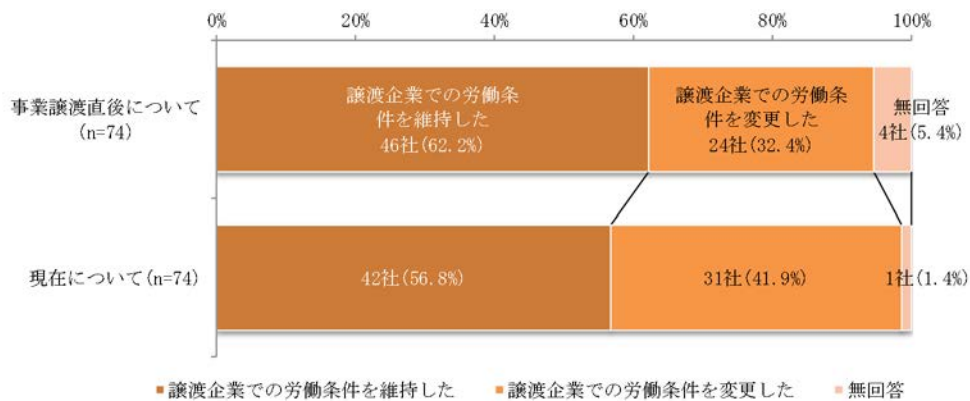
労働時間等の労働条件については、事業譲渡直後、現在とも「譲渡企業での労働条件を維持した」(直後 62.2%、現在 56.8%)が多いが、「譲渡企業での労働条件を変更した」が増加

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)



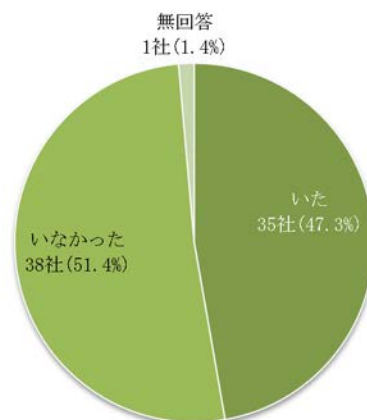
第 7-5 図 譲渡企業から採用した労働者の労働時間等の労働条件の変化(各々択一回答、単位：%、n=74)



### 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)



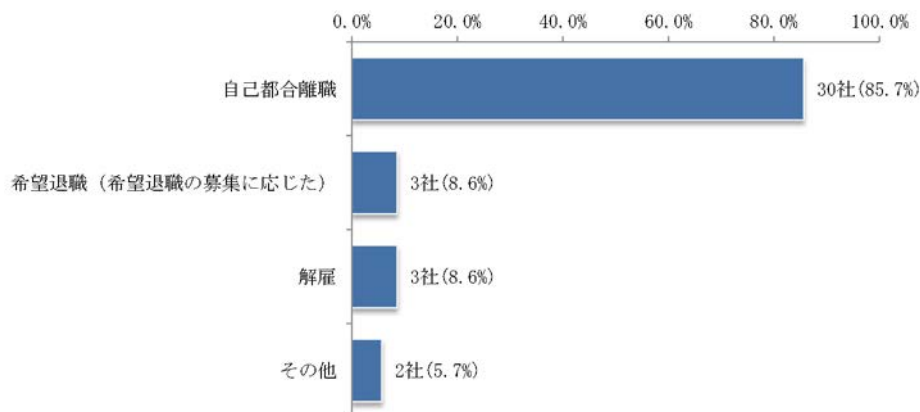
退職者した労働者が「いた」という企業に対して、退職した労働者数を数値記入してもらった。その結果、退職者数の平均は17.7人（標準偏差=46.5）であった【第7-2表】。

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】。

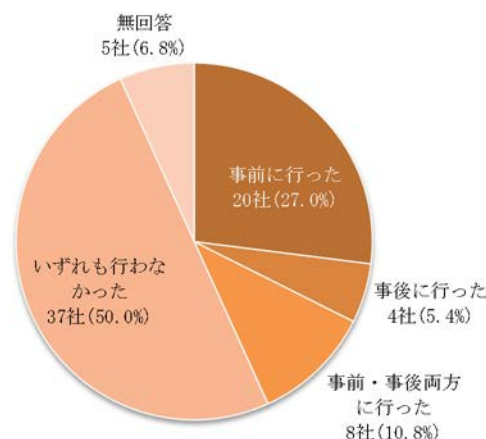
第7-7図 退職者の退職の種類（複数回答、単位：%、n=35）



### 3.4 労働組合等に対する対応

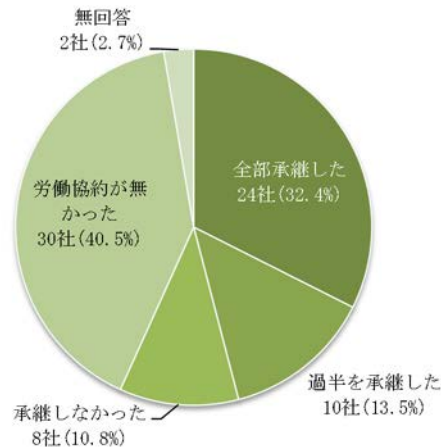
事業譲渡に伴い労働組合等と事前又は事後の協議を行ったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、「事前に行った」が20社（27.0%）、「事後に行った」が4社（5.4%）、「事前・事後両方に行った」が8社（10.8%）であったが、「いずれも行わなかった」が37社（50.0%）と半数あった【第7-8図】。

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

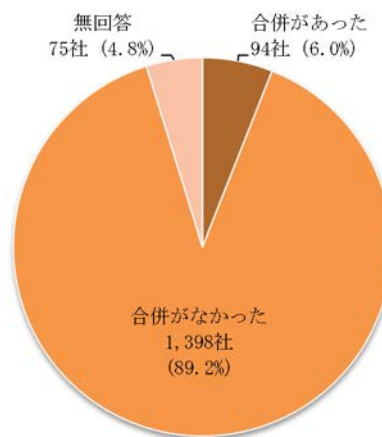
### 1. はじめに

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

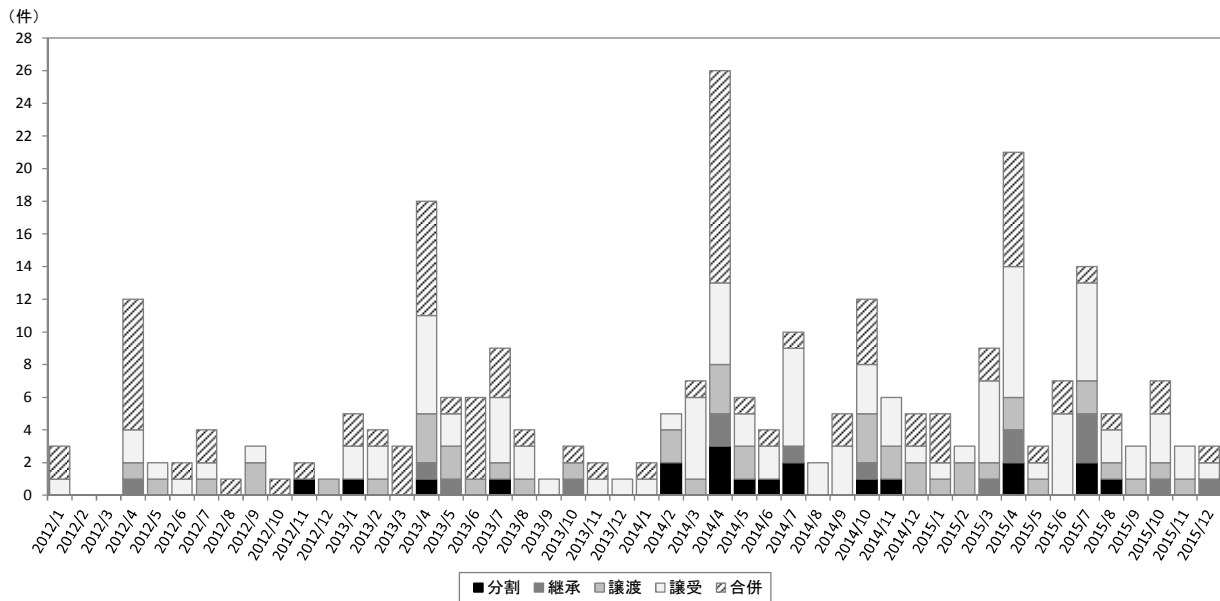
合併の回数を数値記入してもらったその結果、合併回数の平均は 1.1 回（標準偏差 0.4）であった【第 8-1 表】。

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)

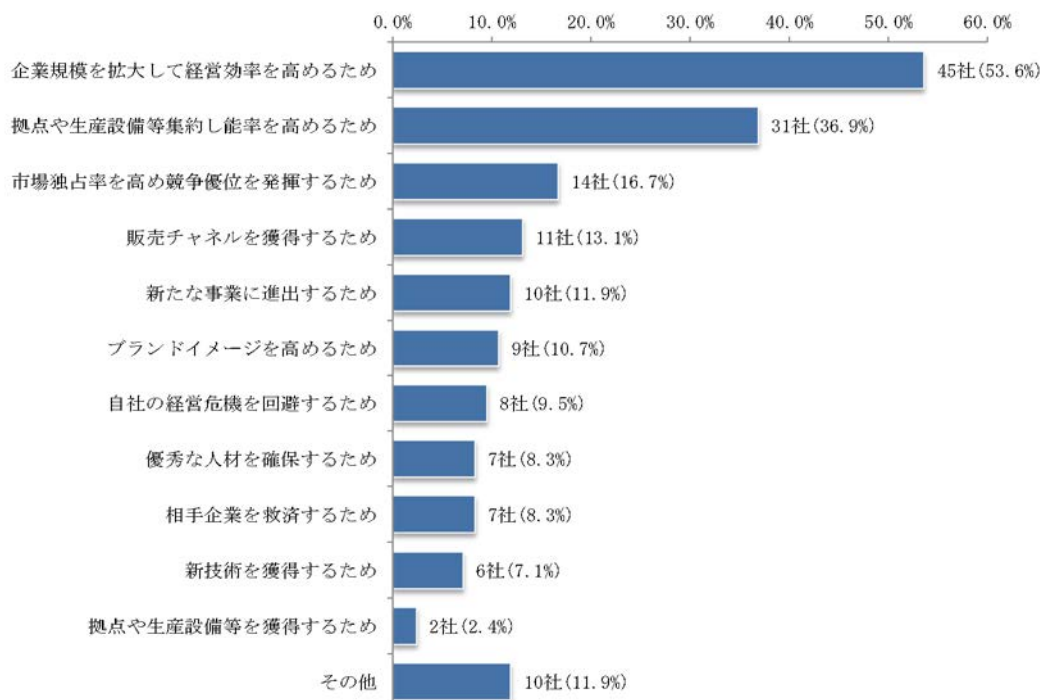


注：必要な数値（組織再編の年と月）を記入したケースだけを集計。

#### 4. 合併の目的とその達成度

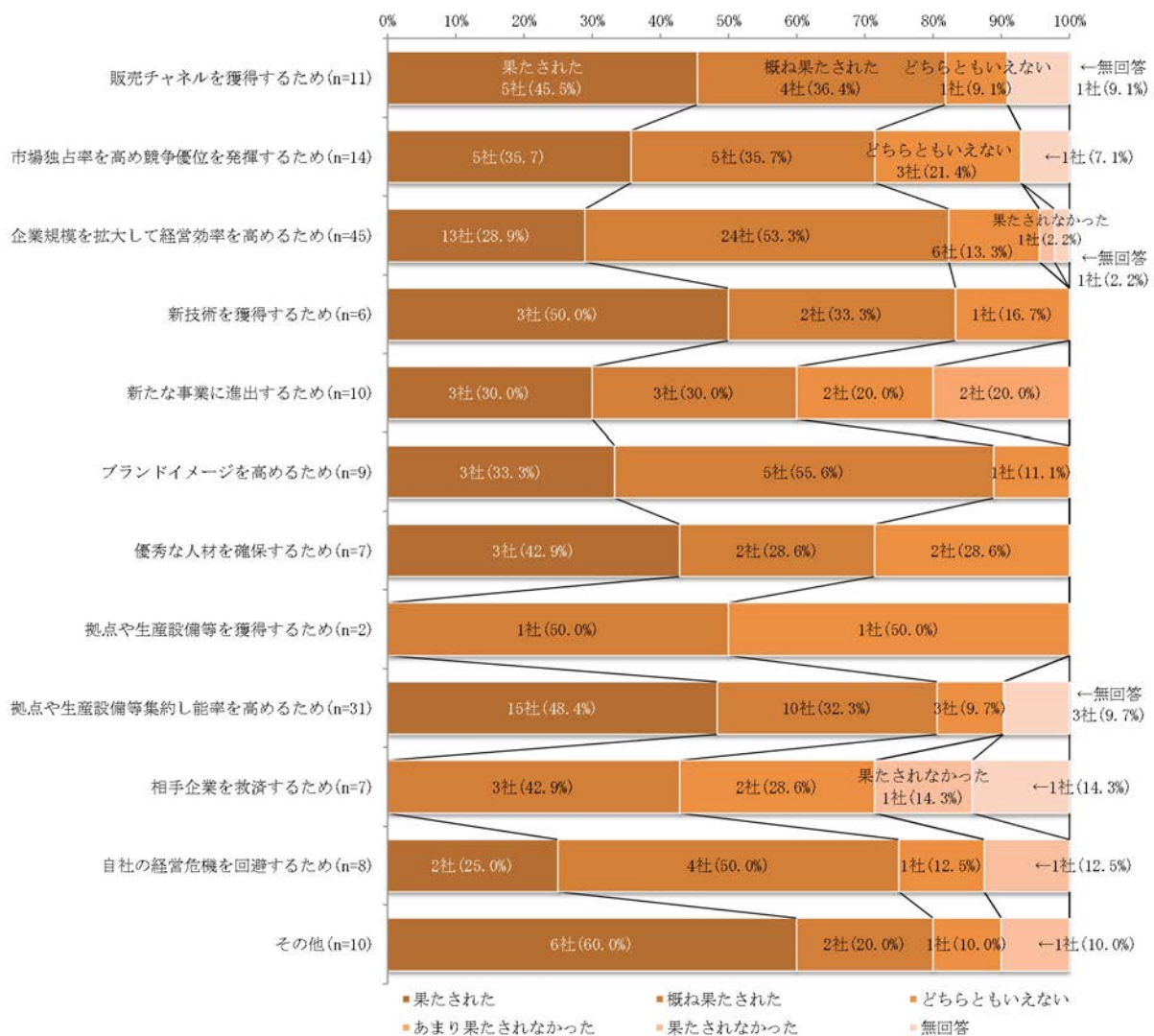
過去3年間に合併があった企業に対して、合併の目的を複数回答形式でたずねた。その結果、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」が45社（53.6%）で最も多く、以下、「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」（31社（36.9%））、「市場独占率を高め競争優位を發揮するため」（14社（16.7%））などが多かった【第8-3図】。

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：%)

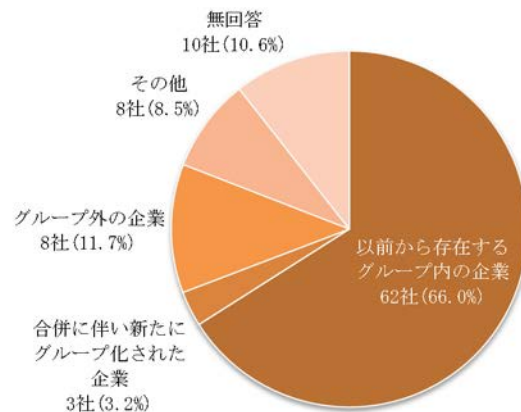


## 5. 被合併企業の属性

### 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】。

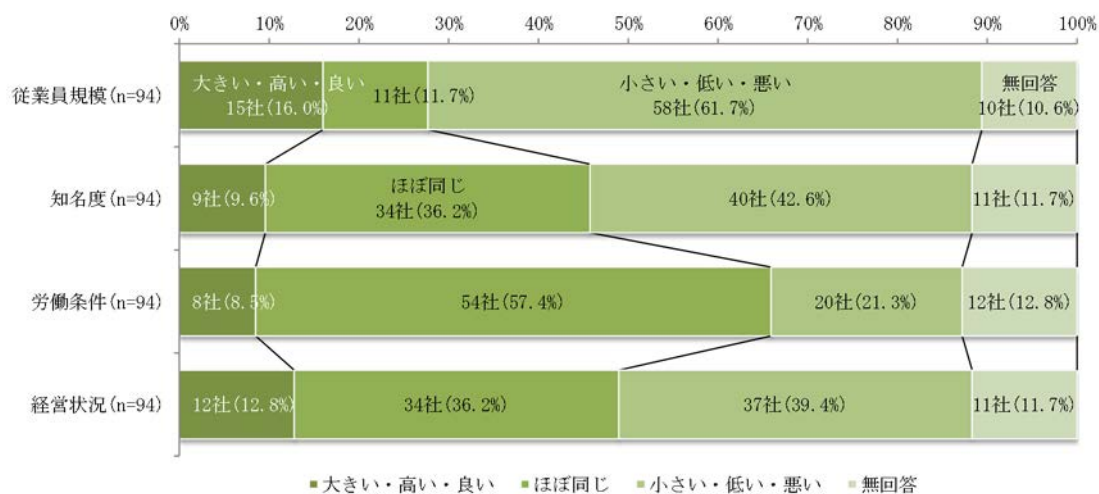
第 8-5 図 被合併企業との関係(択一回答、単位:%、n=94)



## 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)

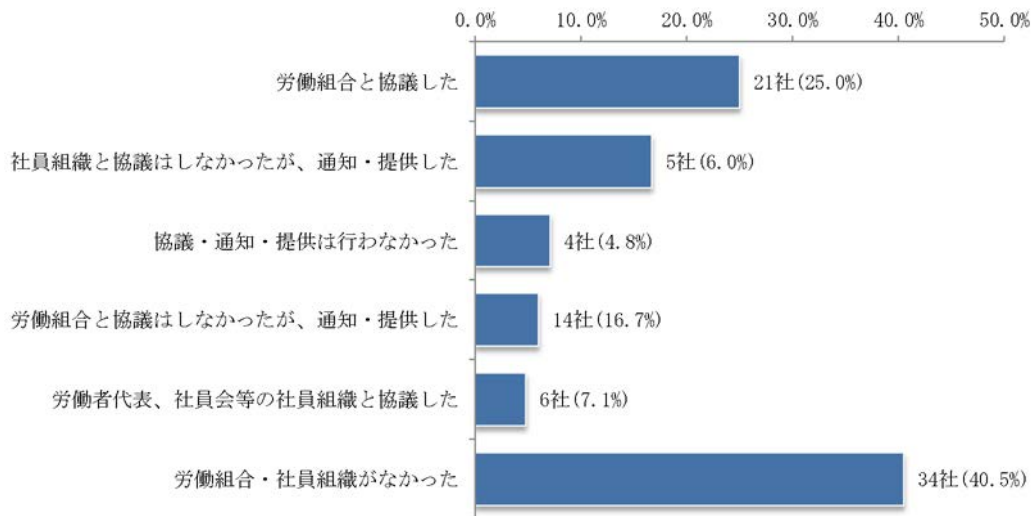


## 6. 労働組合等への対応

### 6.1 合併に関して労働組合との協議等の実施状況

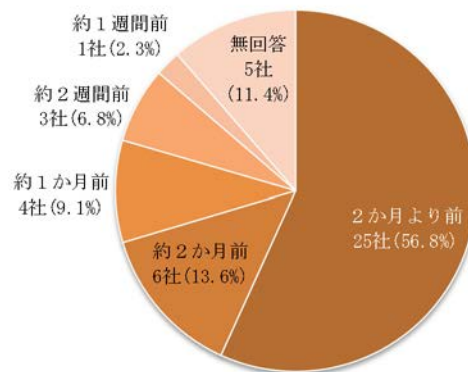
合併契約が締結される前に、合併に関して労働組合等と協議等したかどうか、合併に関する情報を労働組合等に事前に通知・提供したかどうか、複数回答形式でたずねた。その結果、「労働組合と協議した」が21社(25.0%)、「労働組合と協議はしなかったが、通知・提供した」が5社(6.0%)、「労働者代表、社員会等の社員組織と協議した」が4社(4.8%)、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」が14社(16.7%)などとなっている【第8-7図】。

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

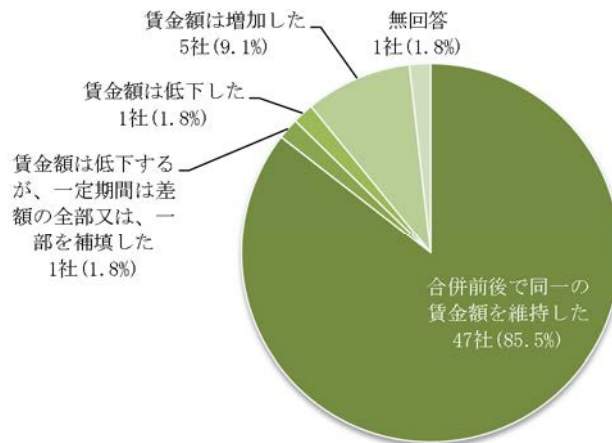
	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
移籍者数	49	388.1	40	1337.0	1	8,000

## 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】。

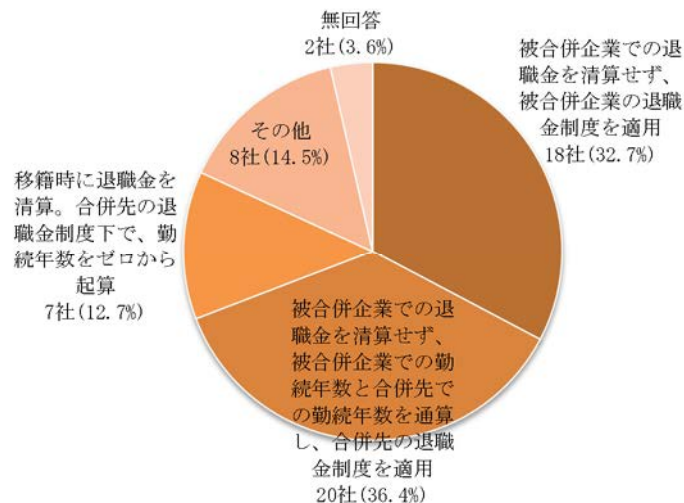
第8-9図 合併先企業に移籍した労働者の賃金の変化(択一回答、単位:%、n=55)



### 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】。

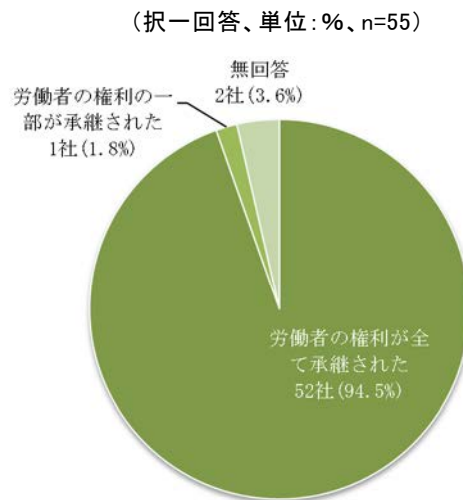
第8-10図 合併先企業に移籍した労働者の退職金制度の扱い(択一回答、単位:%、n=55)



### 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

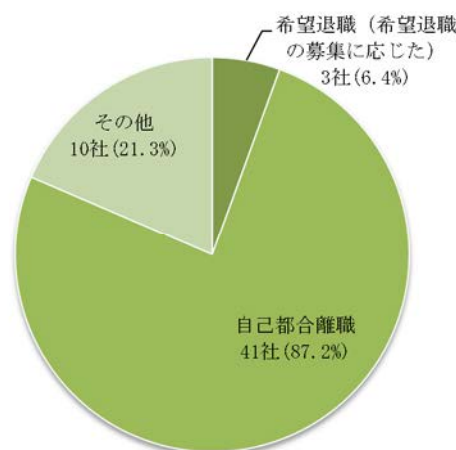
合併後1年以内に退職した労働者がいたかどうか択一回答でたずねた。その結果、「いた」が47社（50.0%）、「いなかった」が35社（37.2%）であった（無回答12社（12.8%））。

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。