

## 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

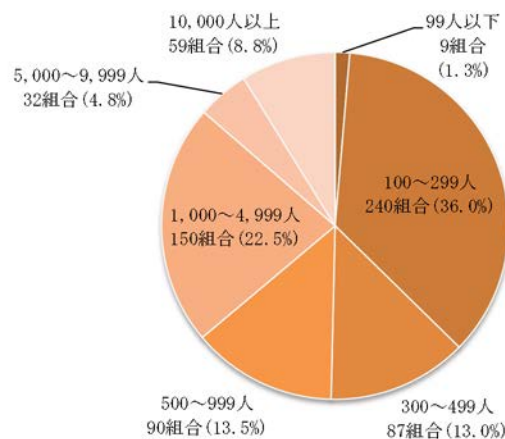
第9章以降は、労働組合調査の集計結果について記述する。第9章では、調査に回答した労働組合の属性に関する設問の集計結果を見ていく。以下では、組合員数、会社の正社員数、労使協議機関の有無、労働組合の関わり方、業種、設立年、本社所在地、出資形態、上場の状況、企業グループ体制、過去3年の経常利益を取り上げる。

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。

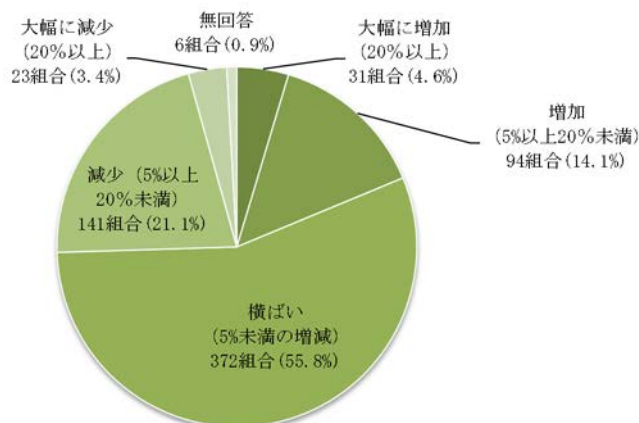
#### 2. 組合員数

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)

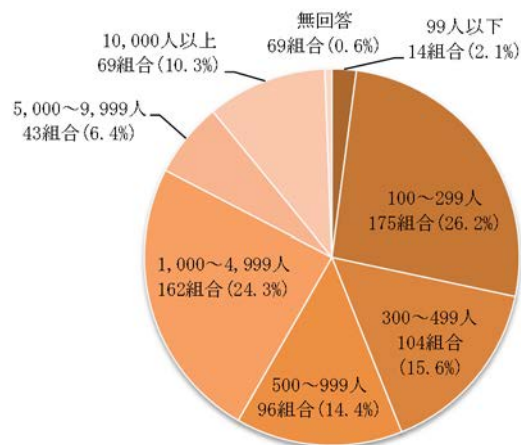


3年前(2012年12月時)と比較して、組合員数はどうなったか、「大幅に増加(20%以上)」から「減少(5%以上20%未満)」までの5段階から択一回答形式でたずねた。その結果、「横ばい(5%未満の増減)」が372組合(55.8%)で最も多く、以下、「減少(20%以上)」(141組合(21.1%))、「増加(5%以上20%未満)」(94組合(14.1%))などであった【第9-2図】。

### 3. 会社の正社員・正規職員数

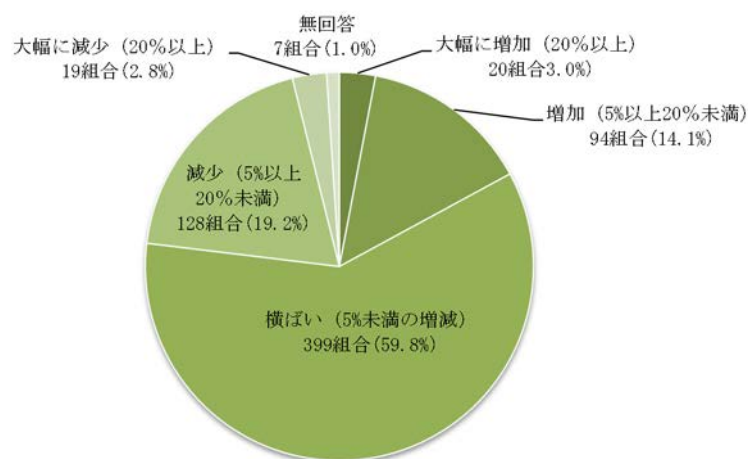
会社全体の正社員・正規職員数を択一回答形式でたずねた。その結果、「100～299人」が175組合(26.2%)で最も多く、以下、「1,000～4,999人」(162組合(24.3%))、「300～499人」(104組合(15.6%))などであった【第9-3図】。

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)



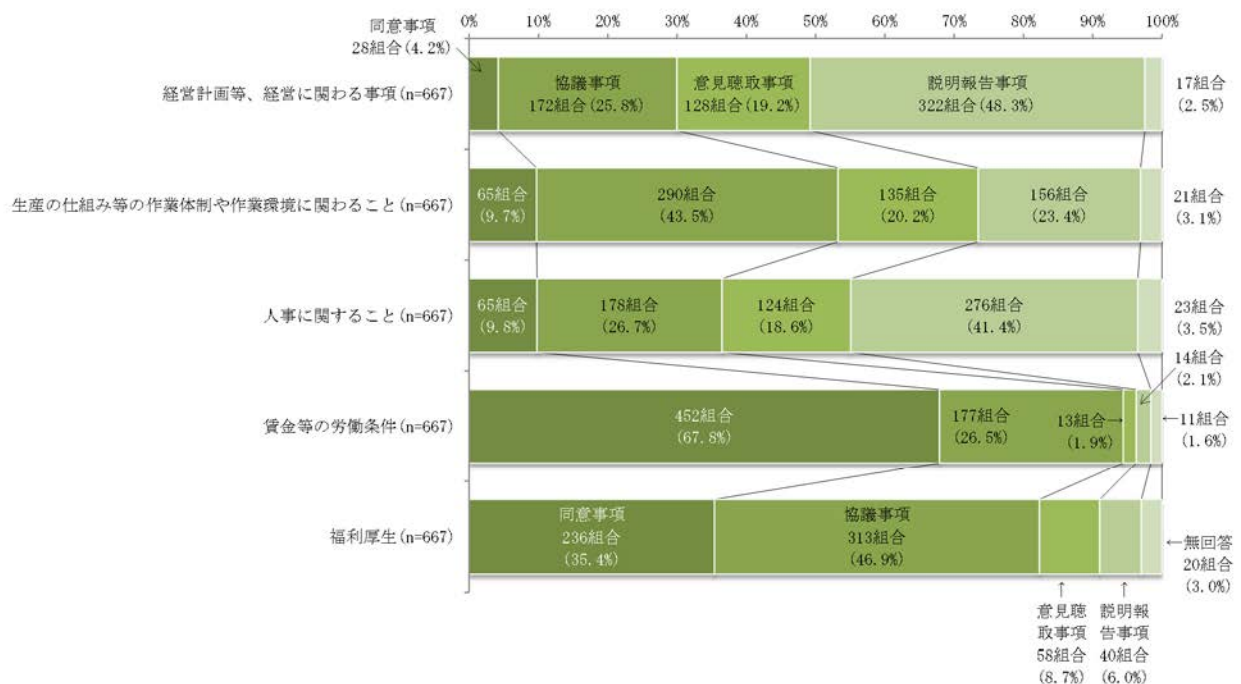
#### 4. 労使協議機関の有無

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

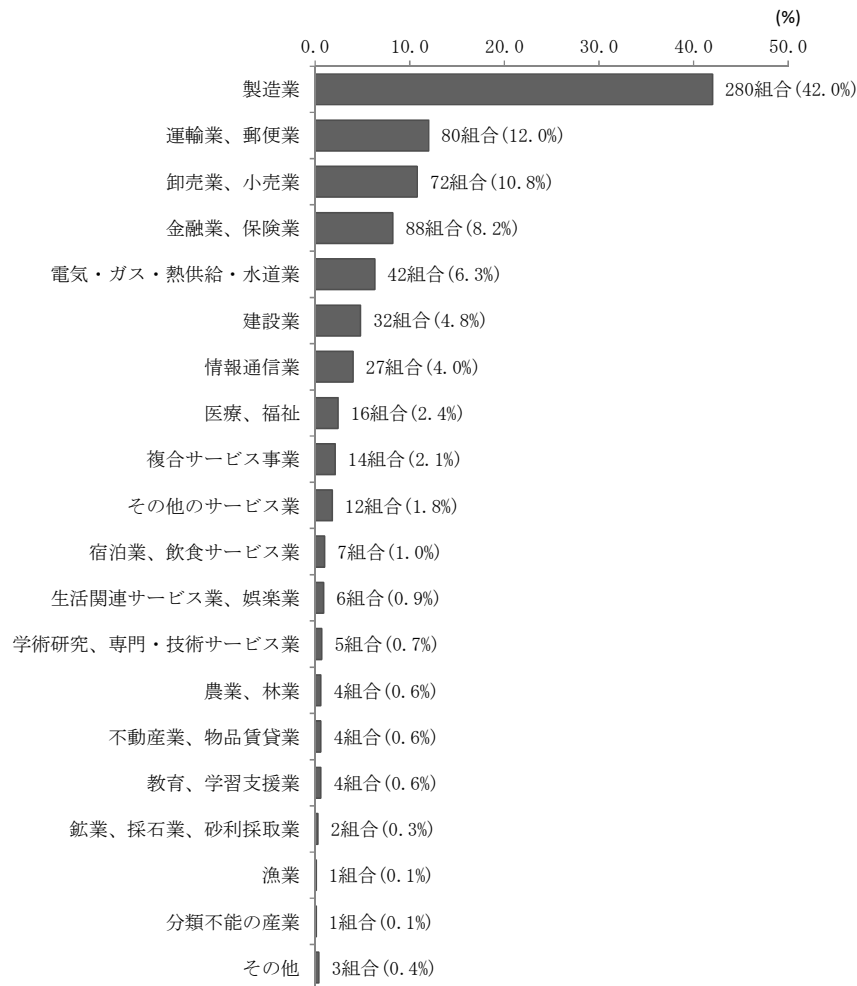
意見聴取事項：説明を行った上に意見聴取を行う事項

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

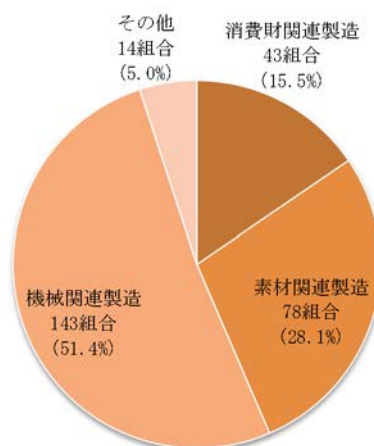
## 6. 業種

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

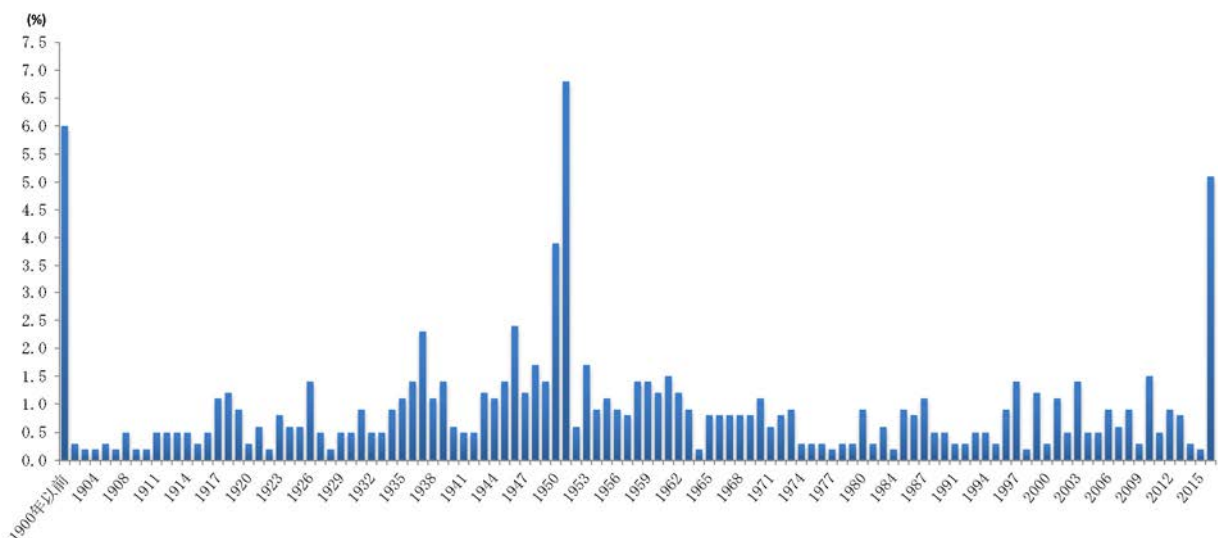
### 7.1 会社設立年

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)



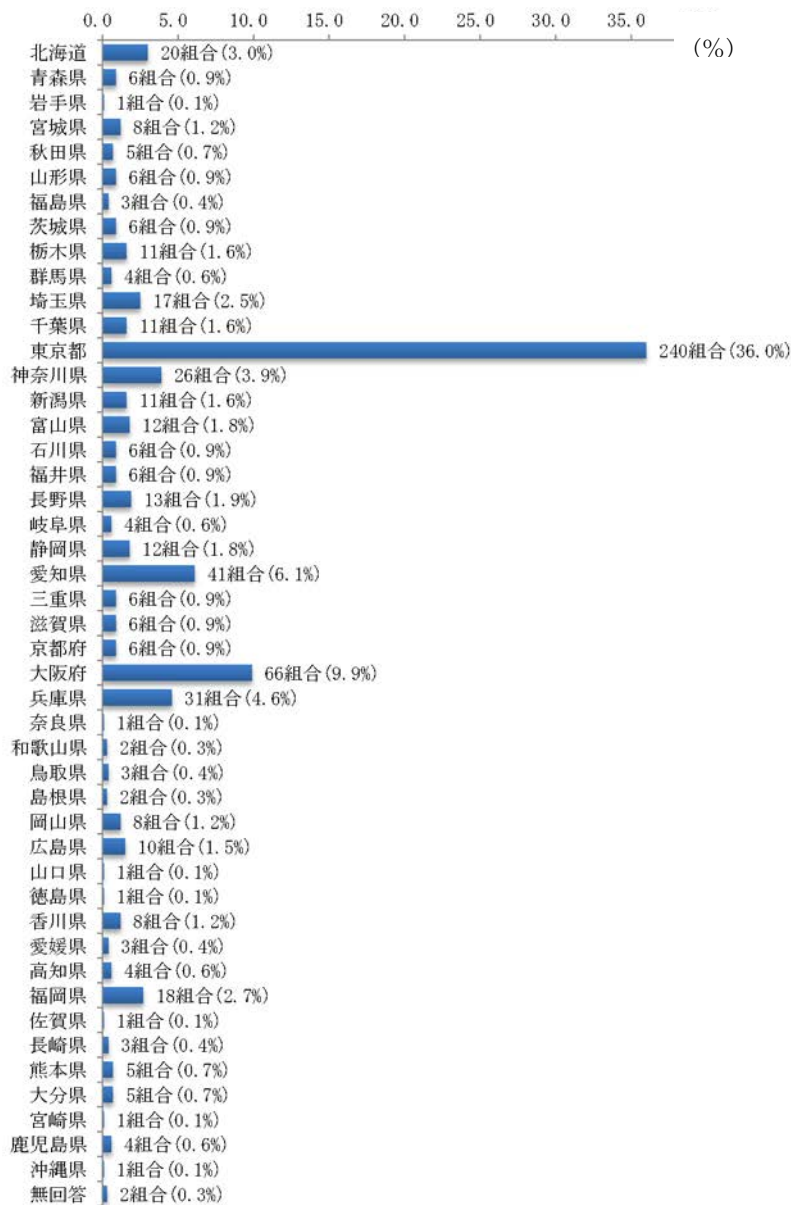
### 7.2 本社所在地

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】。

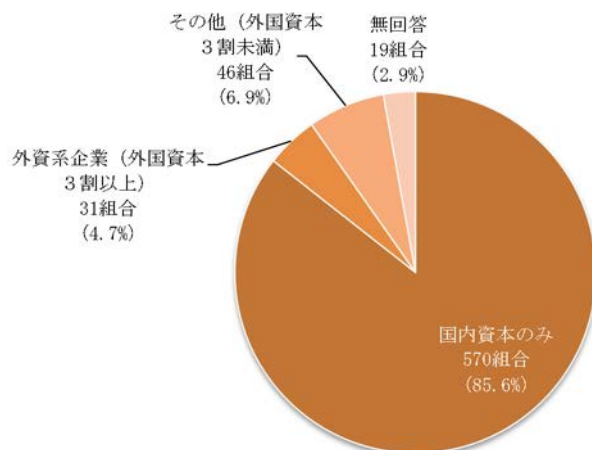
### 7.3 出資形態

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)



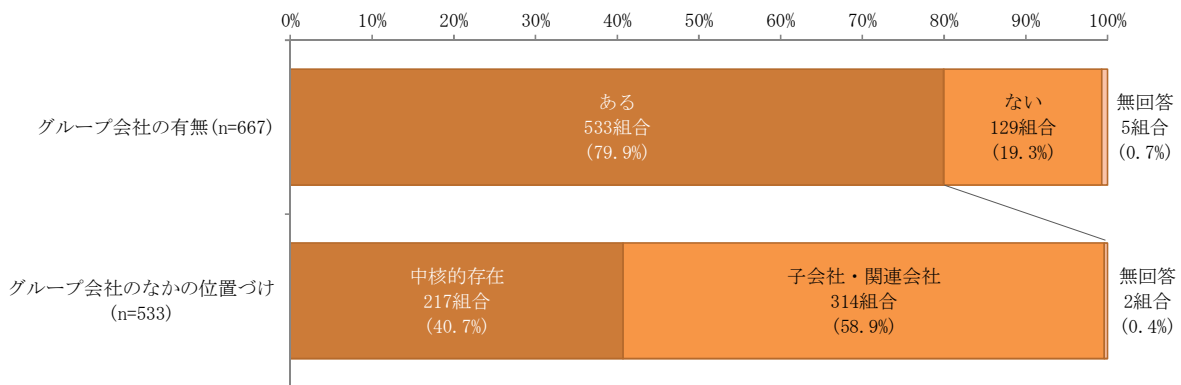


## 7.4 グループ会社

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「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】。

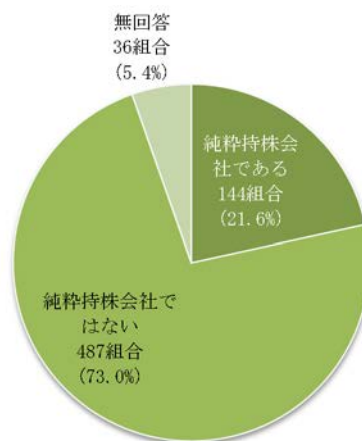
第 9-11 図 グループ企業の有無とグループ企業のなかでの位置づけ(択一回答、単位：%)



## 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)

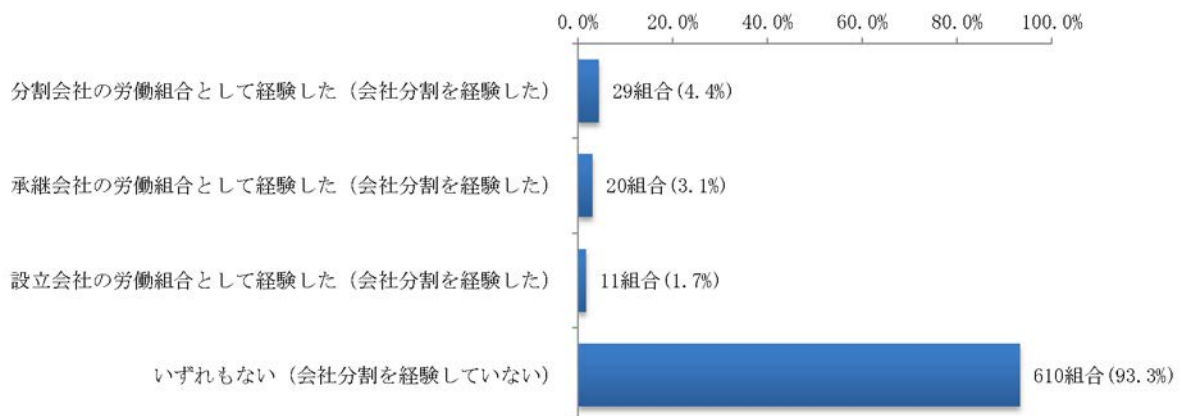
	n	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
2012年度	426	10,638	1,390	112,735	-398,386	1,225,094
2013年度	437	26,722	1,708	107,057	-111,326	1,294,195
2014年度	443	28,990	1,932	109,364	-378,000	1,115,823

## 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

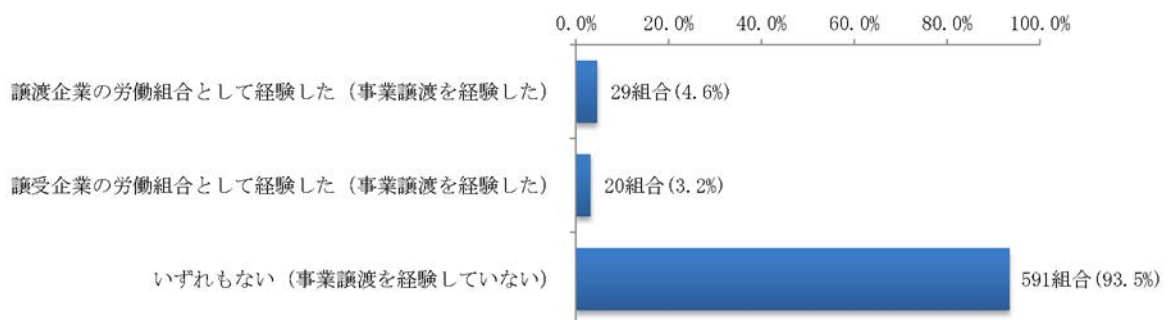
会社分割、事業譲渡又は合併による組織再編の有無を択一回答形式でたずねた。その結果、会社分割については、「分割会社の労働組合として経験した(会社分割を経験した)」が29組合(4.4%)、「承継会社の労働組合として経験した(会社分割を経験した)」が20組合(3.1%)、「設立会社の労働組合として経験した(会社分割を経験した)」が11組合(1.7%)であった【第9-13図】。

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】。

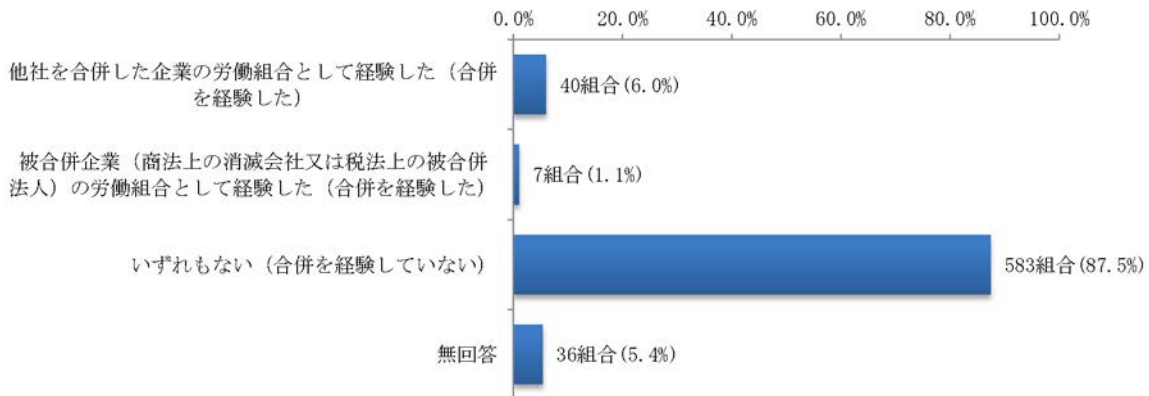
第9-14図 事業譲渡の有無(複数回答、単位:%、n=640)





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】。

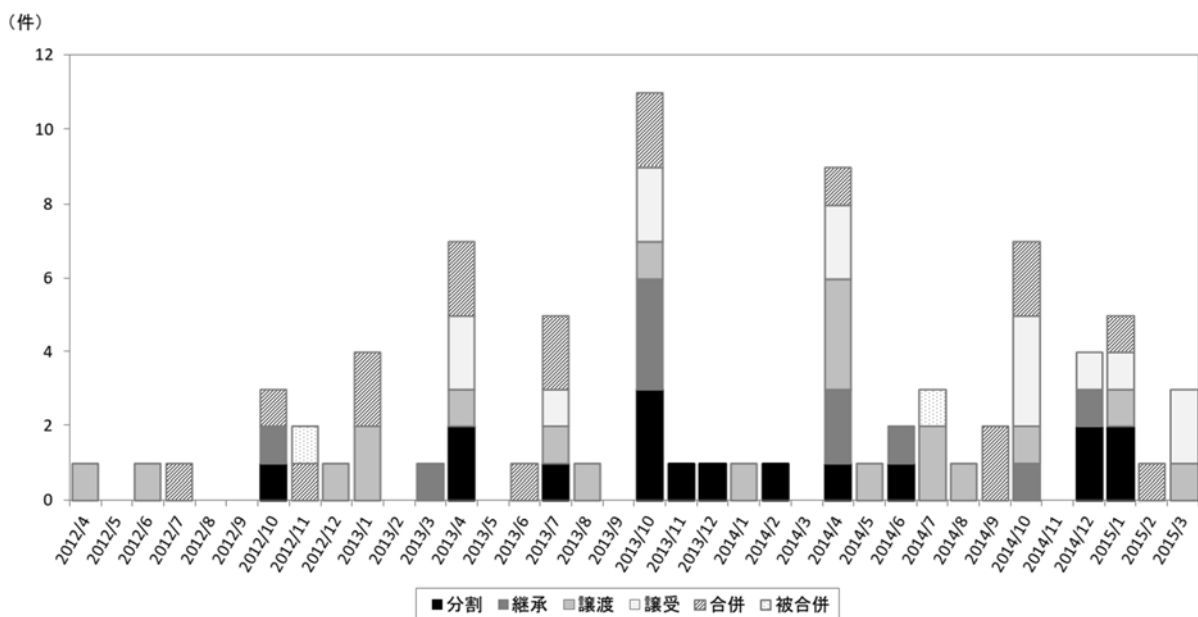
第9-15図 合併の有無（択一回答、単位：%、n=666）



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）



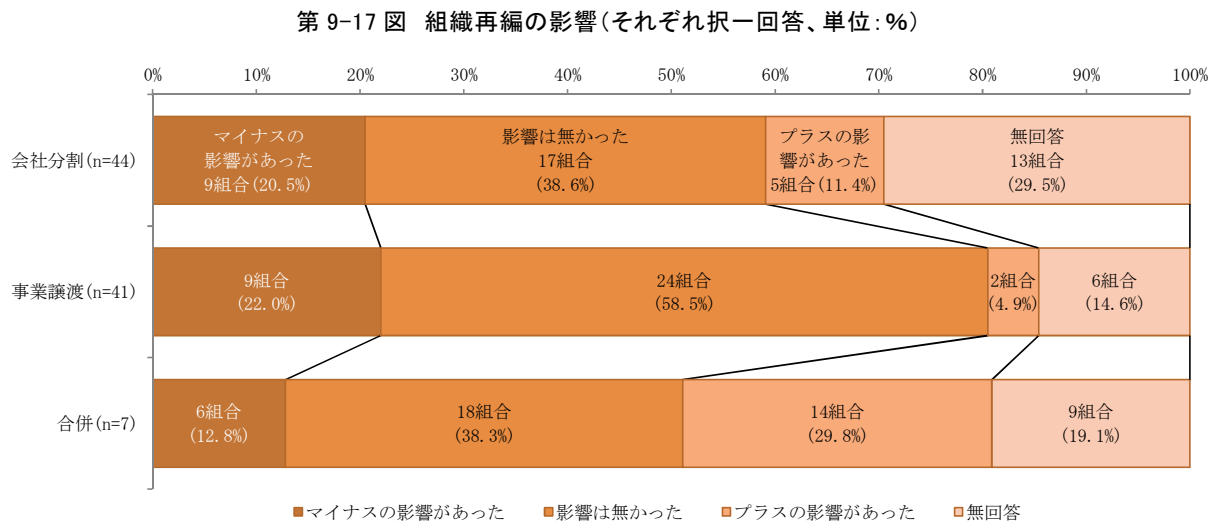
注：必要な数値（組織再編の年と月）を記入したケースだけを集計。

## 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）

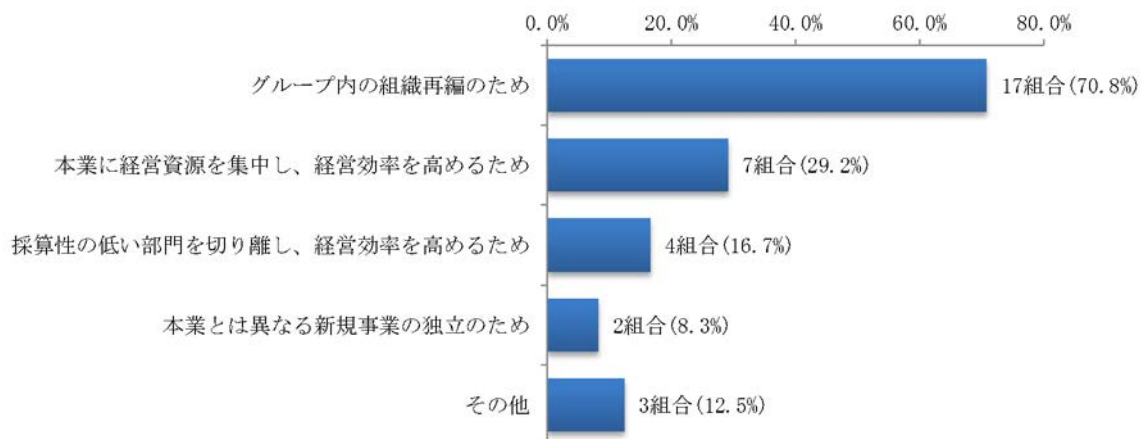
### 1. はじめに

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）

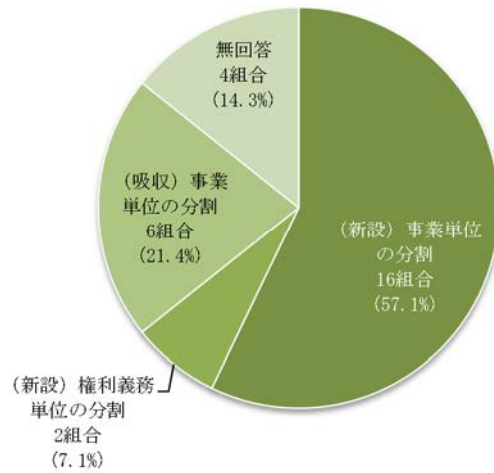


### 3. 会社分割の形態

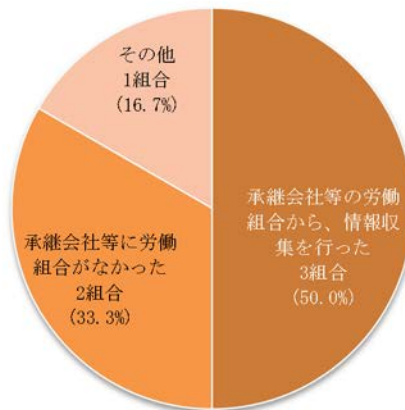
会社分割の形態がどのようなものであったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、新設分割のうち「事業単位の分割」が16組合（57.1%）、「権利義務単位の分割」が2組合（7.1%）、吸収分割のうち「事業単位の分割」が6組合（21.4%）、「権利義務単位の分割」はなかった【第10-2図】。

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】。

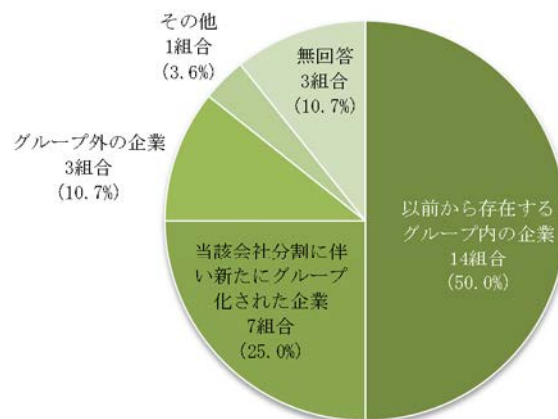
第 10-2 図 会社分割の形態(択一回答、単位:%、n=24)



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】。

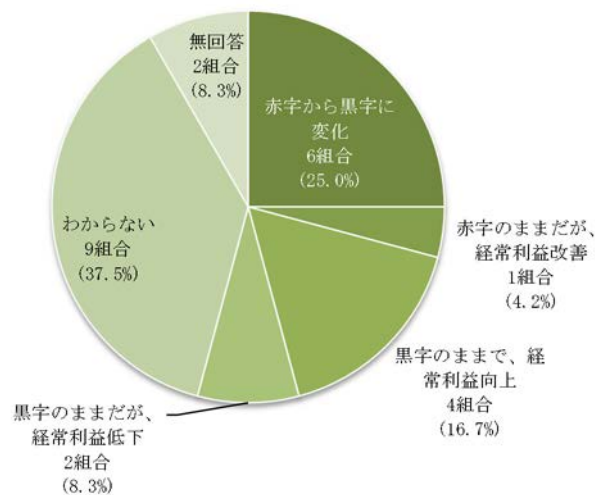
### 4.2 承継会社等の存続

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、経常利益低下」が2組合(8.3%)、「赤字のまま、経常利益改善」が1組合(4.2%)、「赤字のまま、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)



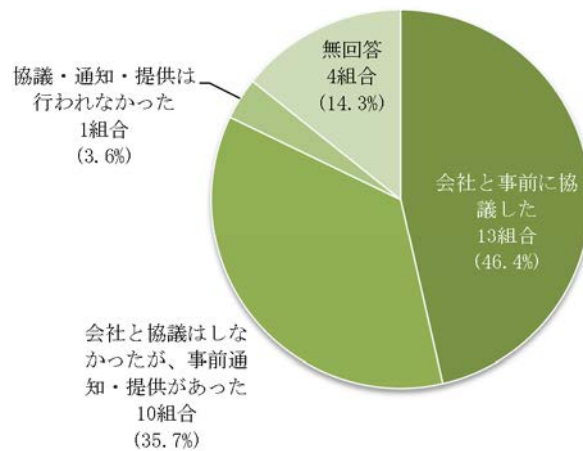
## 5. 会社分割に関する協議等

### 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】。

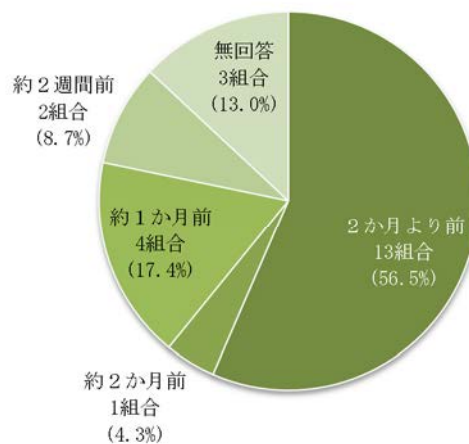


第 10-6 図 分割契約の締結又は分割計画の作成前の会社分割に関する会社との事前協議の有無、又は会社分割に関する情報の事前通知・提供の有無(択一回答、単位:%、n=28)



「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)

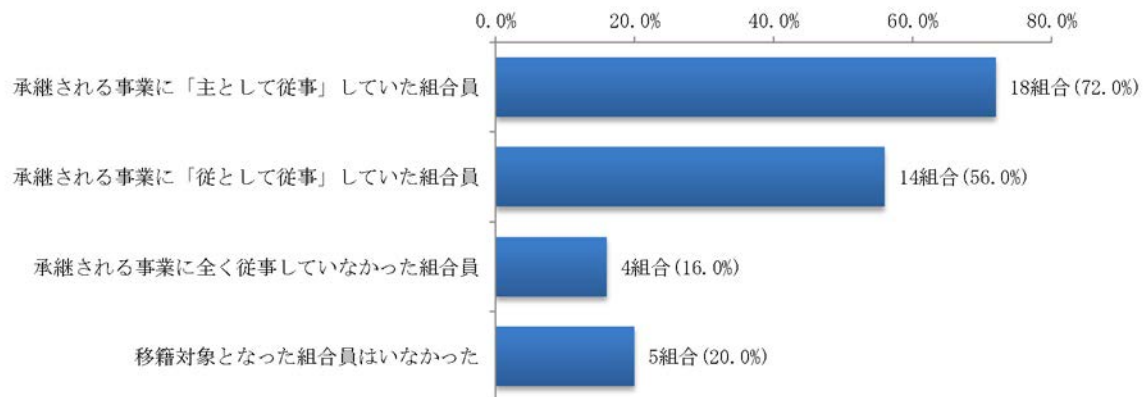


## 6. 会社分割に伴う組合員の移籍について

### 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】。

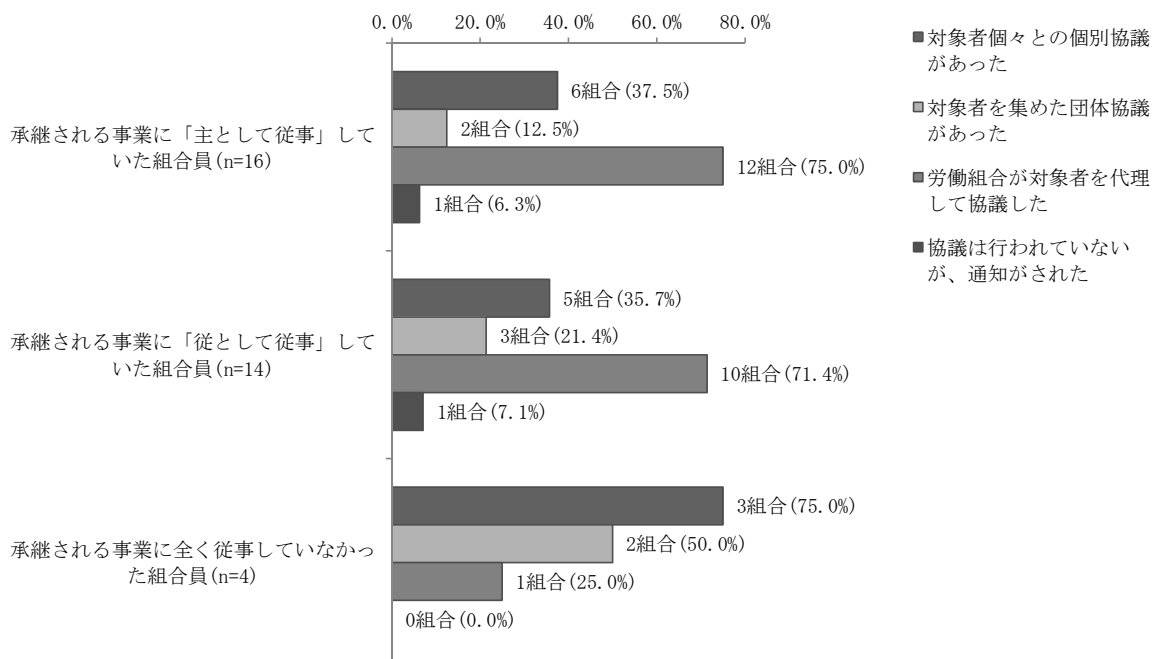
第 10-8 図 どのような組合員が移籍の対象になったか(複数回答、単位:%、n=25)



## 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】。

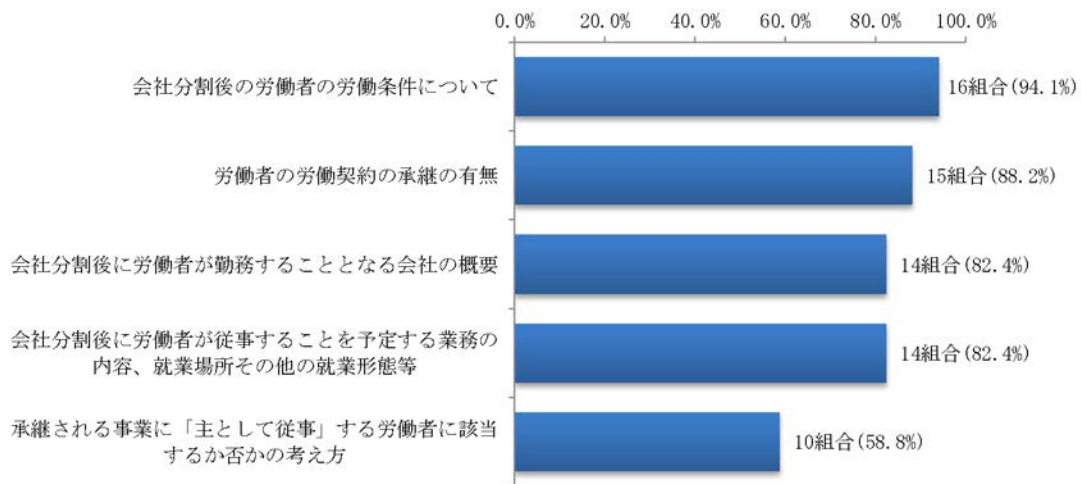
第 10-1 表 移籍の対象となった組合員数の記述統計

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

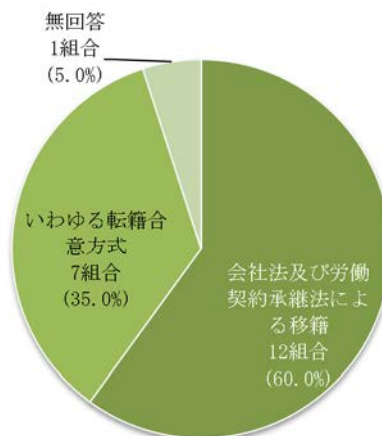
#### 6.4 協議した事項

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。

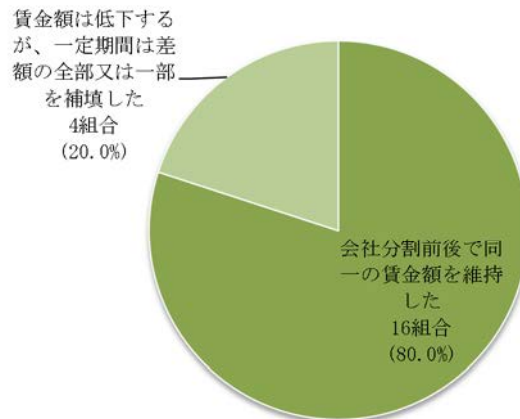
## 7. 会社分割に伴い移籍した組合員の労働条件

### 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）。

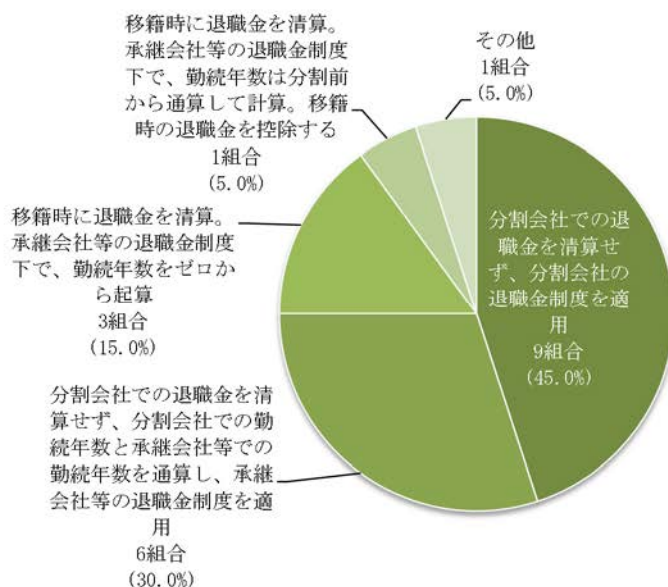
第 10-12 図 会社分割に伴い移籍した組合員の賃金額(択一回答、単位:%、n=20)



## 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】。

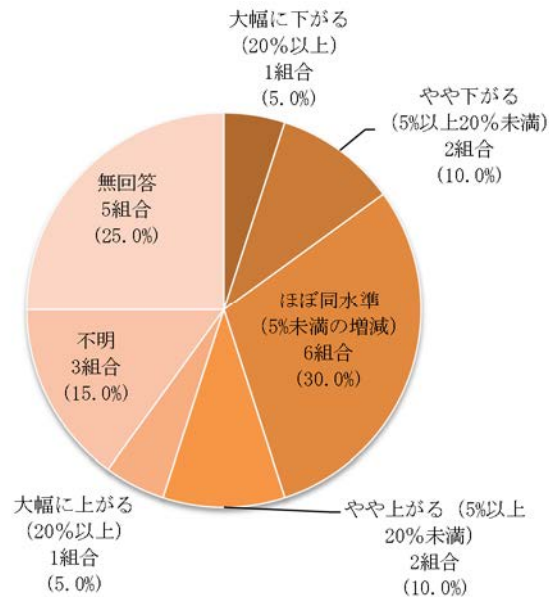
第 10-13 図 会社分割に伴い移籍した組合員の退職金制度(択一回答、単位:%、n=20)



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】。

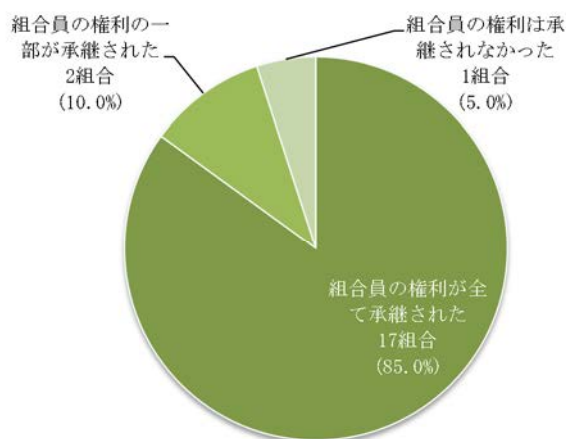
第10-14図 退職金受取水準の変化(択一回答、単位：%、n=20)



### 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)

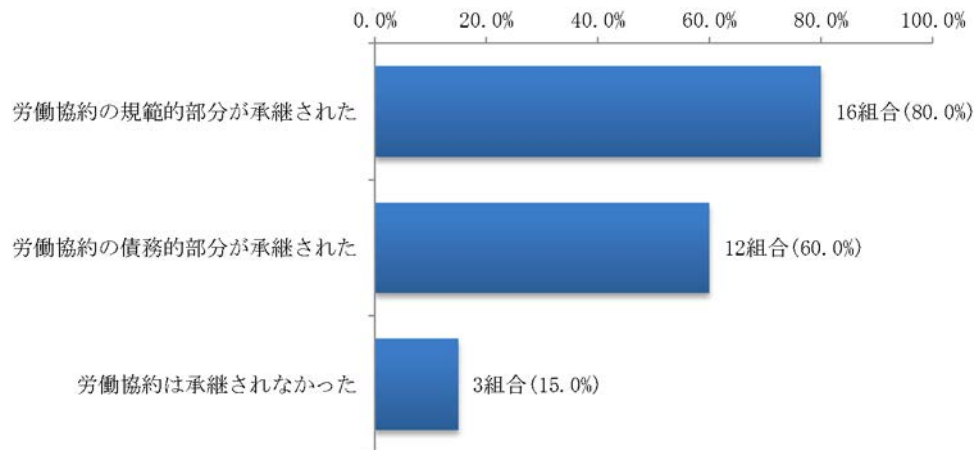


### 7.4 労働協約の承継

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

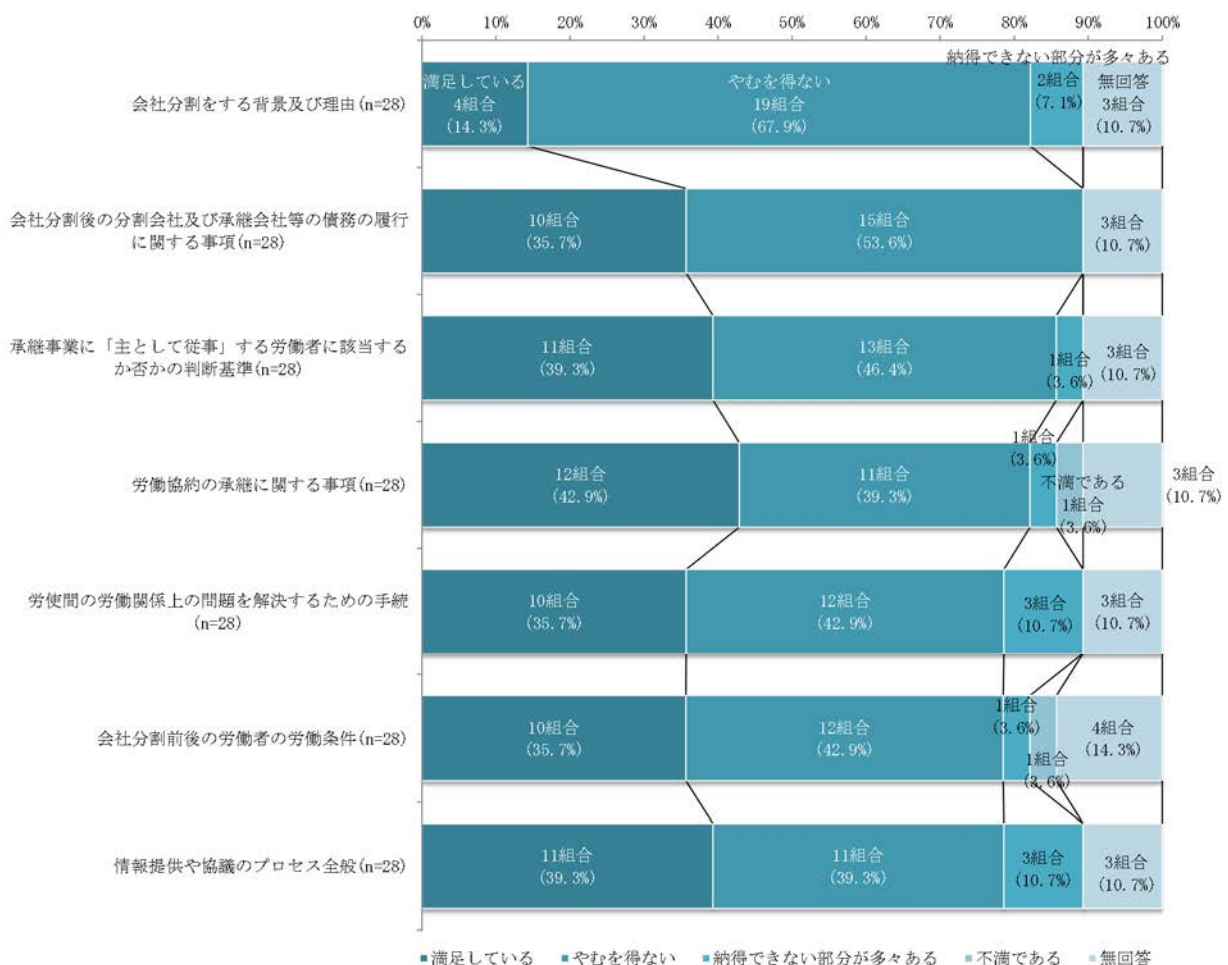
当該会社分割における情報提供や労使協議のプロセスに関する「会社分割をする背景及び理由」など7事項について、組合としてどのように評価しているのか、事項ごとに「満足している」、「やむを得ない」、「納得できない部分が多々ある」、「不満である」から択一回答でたずねた。

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

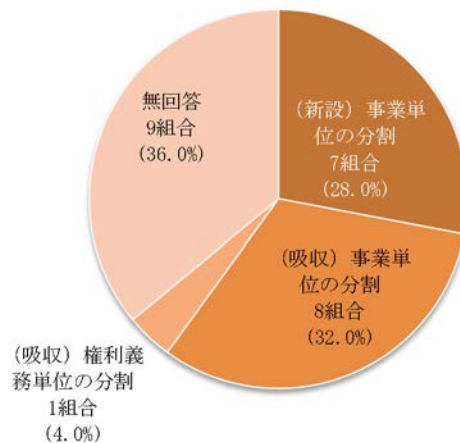
第11章では、承継会社又は設立会社の労働組合として会社分割を経験した労働組合に対する設問の集計結果を見る。以下では、会社分割の形態、会社分割の概要、労働者の移籍に関すること、移籍してきた労働者の労働条件、退職した労働者、労働協約の取扱い等を取り上げる。

### 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

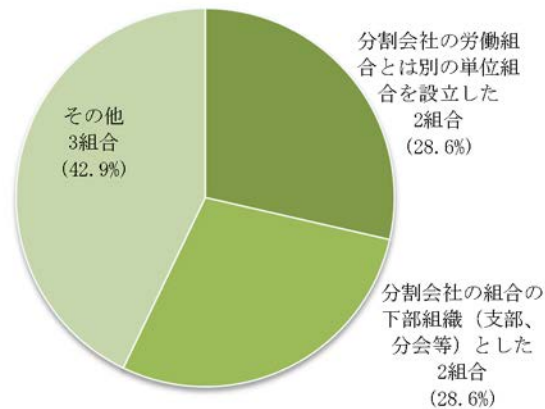
会社分割の形態について「新設分割」と回答した組合に対して、設立会社の労働組合の組織がどのようなものか択一回答形式でたずねた。その結果、「分割会社の労働組合とは別の単位組合を設立した」が2組合（28.6%）、「分割会社の組合の下部組織（支部、分会等）とした」が2組合（28.6%）、「その他」が3組合（42.9%）であった【第11-2図】。

#### 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)

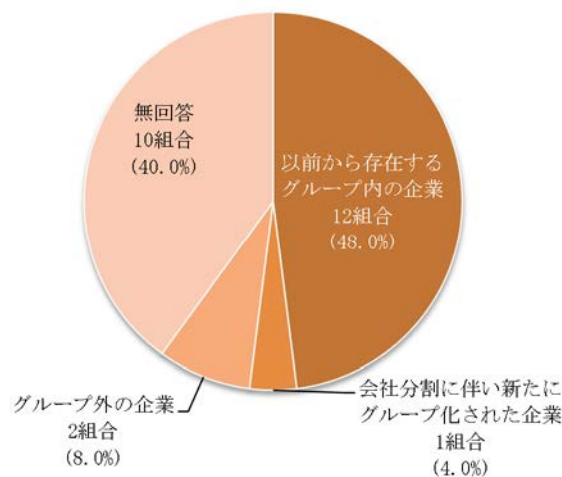


### 3. 分割会社について

#### 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】。

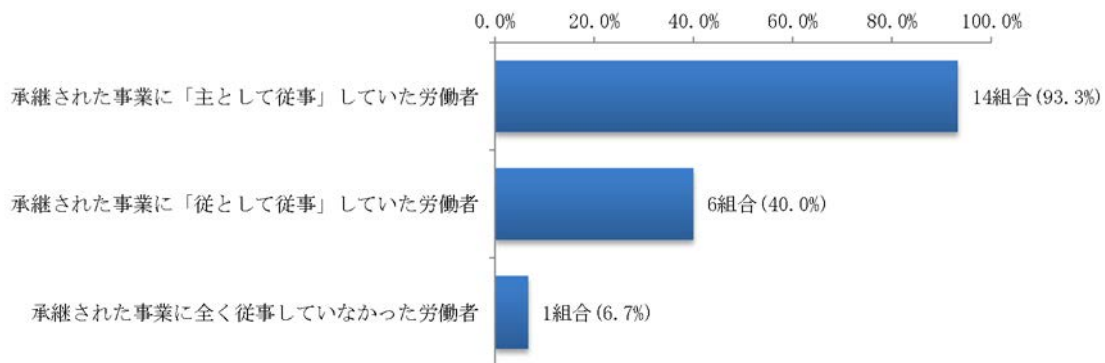
第 11-1 表 会社分割に伴い分割会社から移籍してきた労働者数の記述統計

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）。

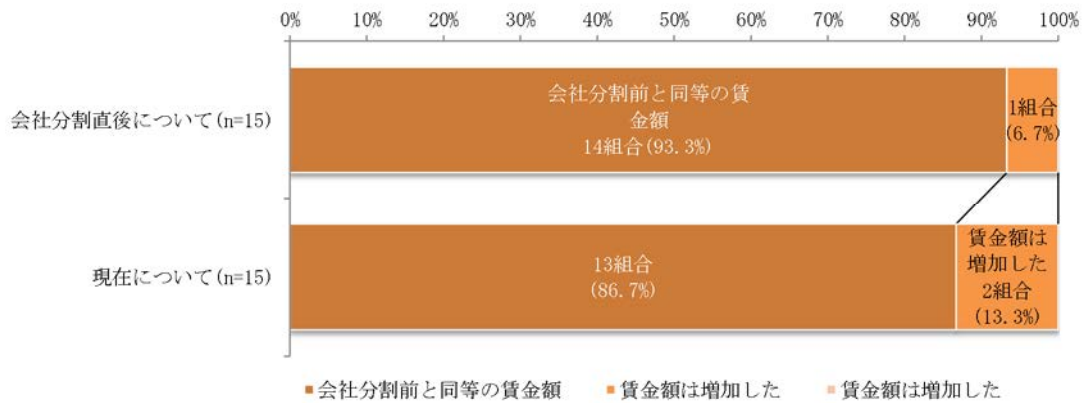
## 5. 移籍してきた労働者の労働条件について

### 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

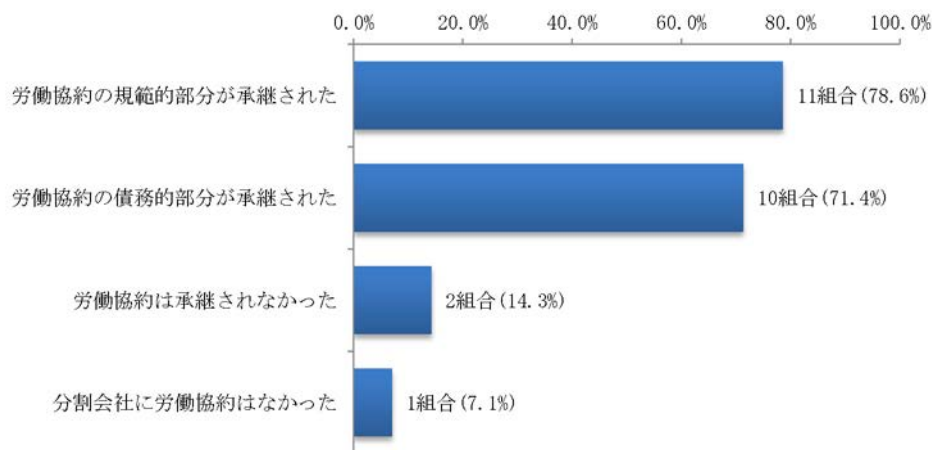
退職した労働者の退職の種類を複数回答形式でたずねた。その結果、全てのケースが「自己都合離職」であった(7組合(100.0%))。

## 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】。

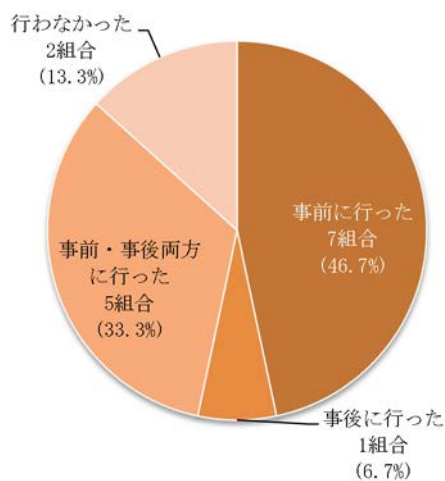
第11-7図 労働協約等の取扱い(複数回答、単位:%、n=14)



### 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）

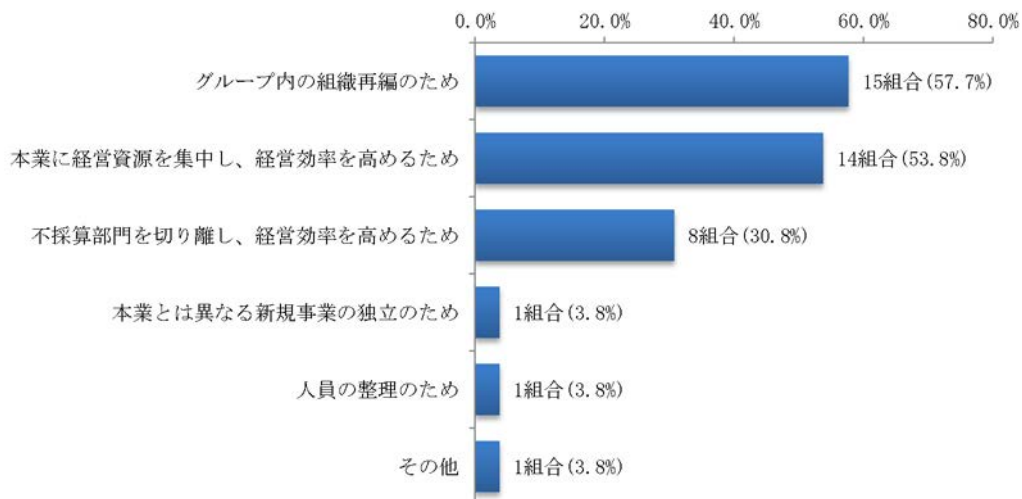
### 1. はじめに

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）

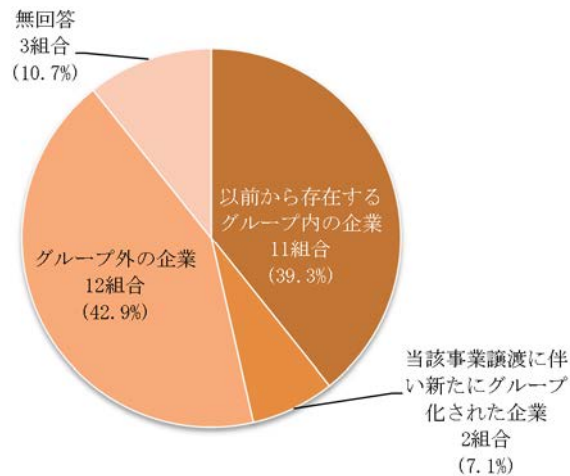


### 3. 譲受企業との関係

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)

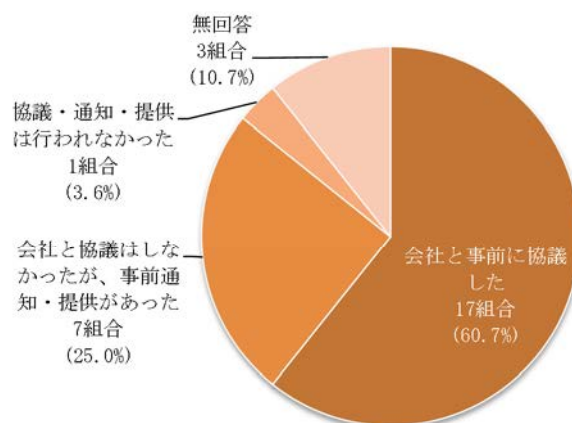


#### 4. 事業譲渡に関する協議等

##### 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】。

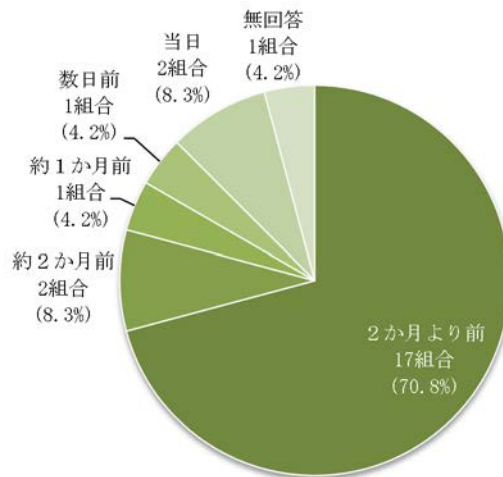
第 12-3 図 会社との事前協議、事業譲渡に関する情報の事前通知・提供の有無  
(択一回答、単位:%、n=28)



##### 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】。

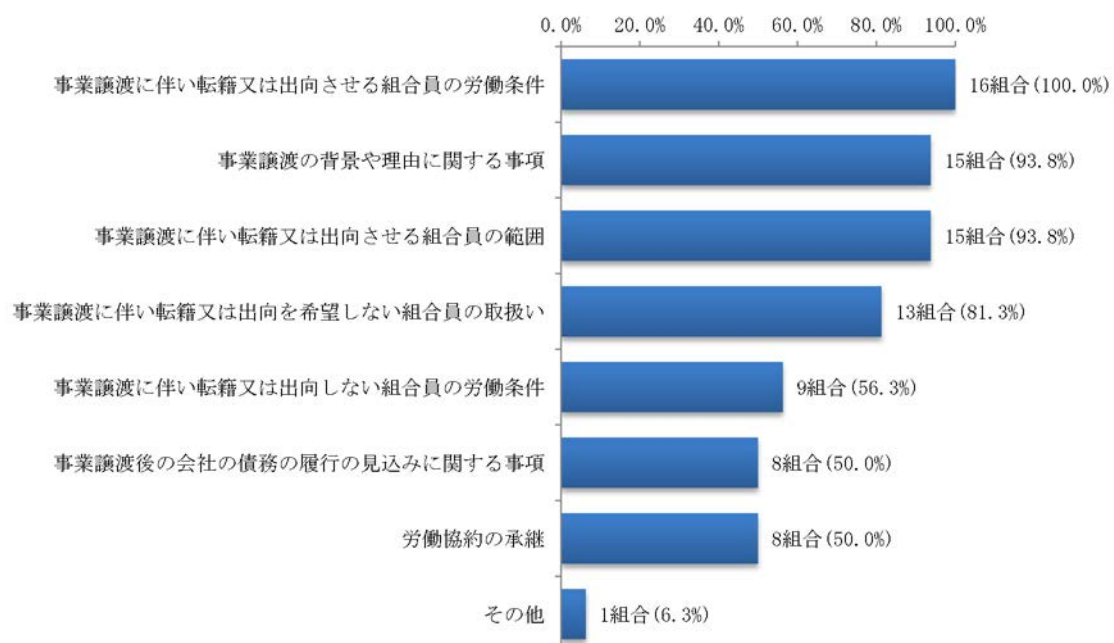
第 12-4 図 協議等をした時期（択一回答、単位：%、n=24）



### 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）

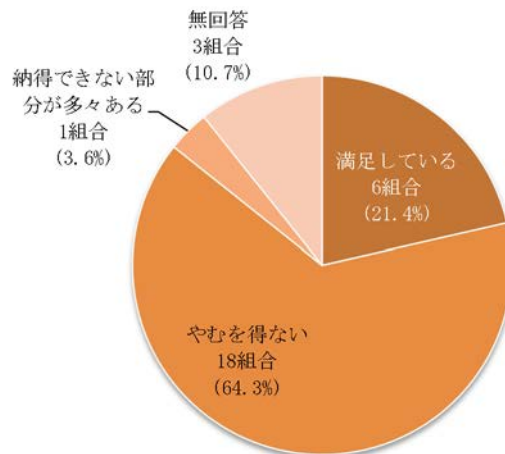


次に、協議した事項が合意に至ったかどうか、択一回答形式でたずねた。その結果、全ての項目で「合意に至った」となっていた。

## 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】。

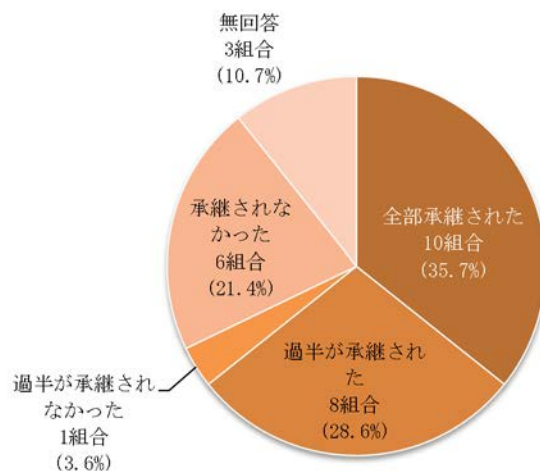
第12-6図 事業譲渡の情報提供や労使協議のプロセスの評価(択一回答、単位:%、n=28)



## 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)

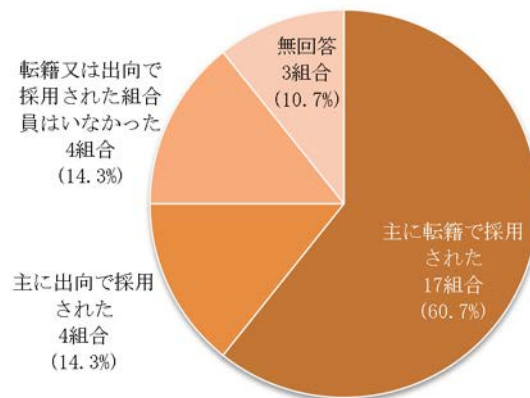


## 7. 転籍又は出向した組合員について

### 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

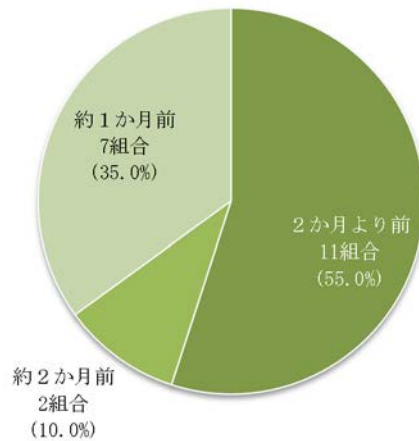
### 7.2 転籍又は出向への同意

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)

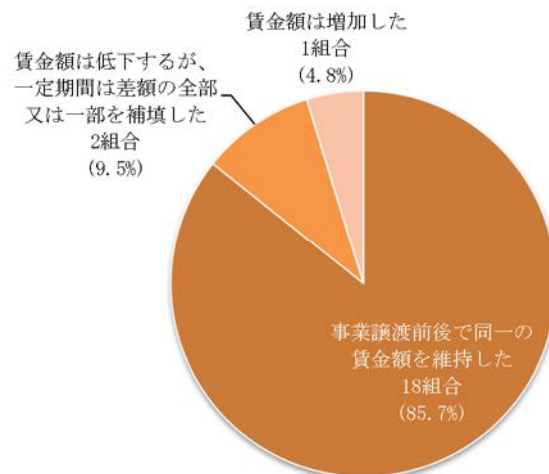


## 8. 事業譲渡に伴う組合員の労働条件の変化

### 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)



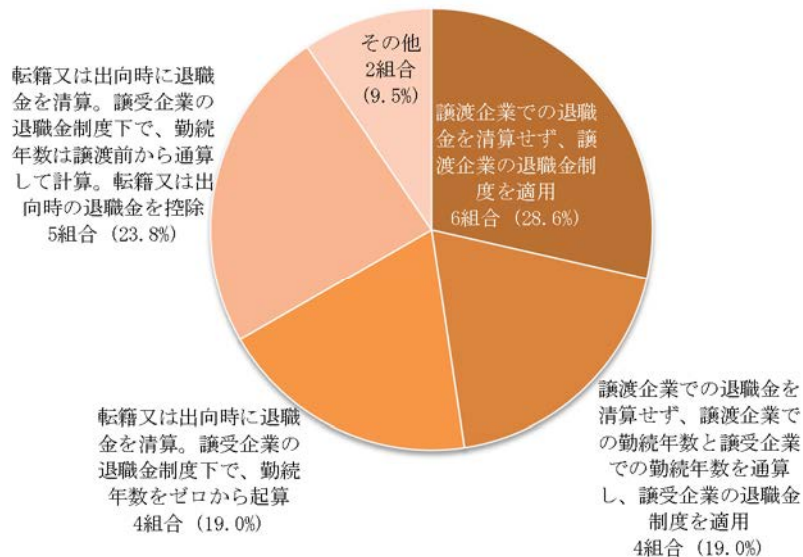
「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は一部を補填した」と回答した 2 組合に、賃金の低下割合を択一回答形式でたずねた。その結果、「1 割程度」が 1 組合 (50.0%)、「2 割程度」が 1 組合 (50.0%) であった (n=2)。

### 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】。

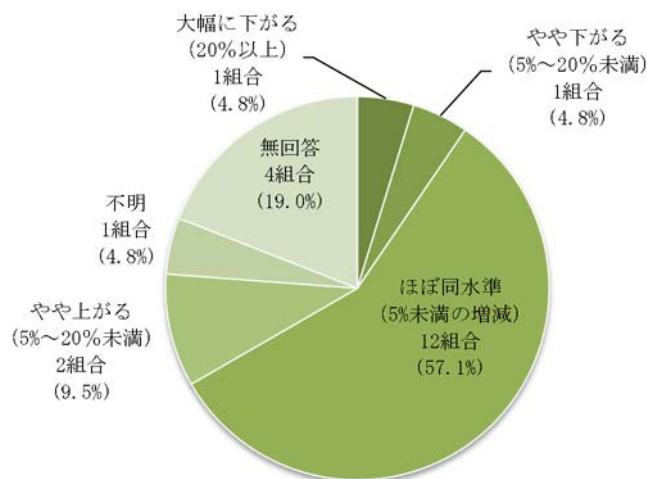
第12-11図 転籍又は出向した組合員の退職金制度（択一回答、単位：%、n=21）



### 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）

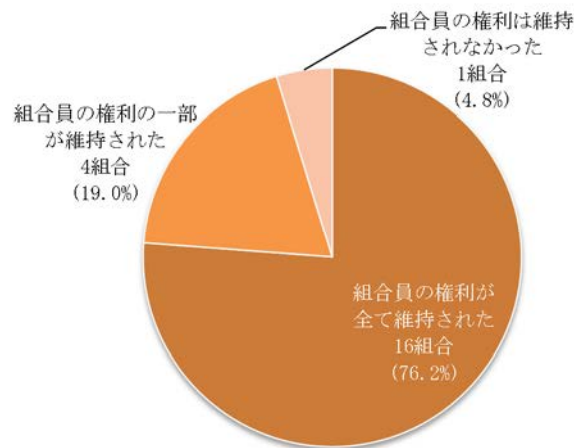




#### 8.4 転籍又は出向した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利

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】。

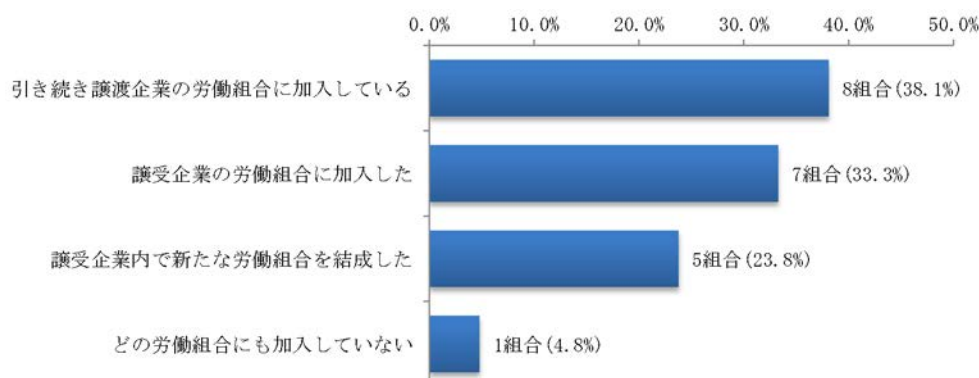
第12-13図 転籍又は出向した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利  
(択一回答、単位：%、n=21)



#### 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

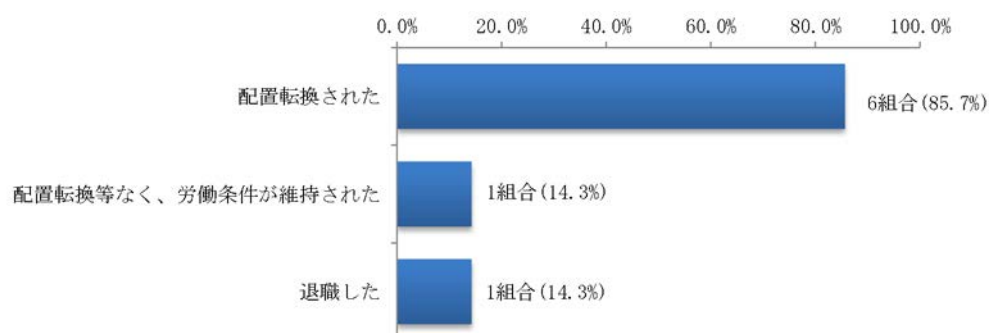
### 11.1 譲受企業への転籍又は出向を拒否して譲渡企業に留まった組合員の有無

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）。

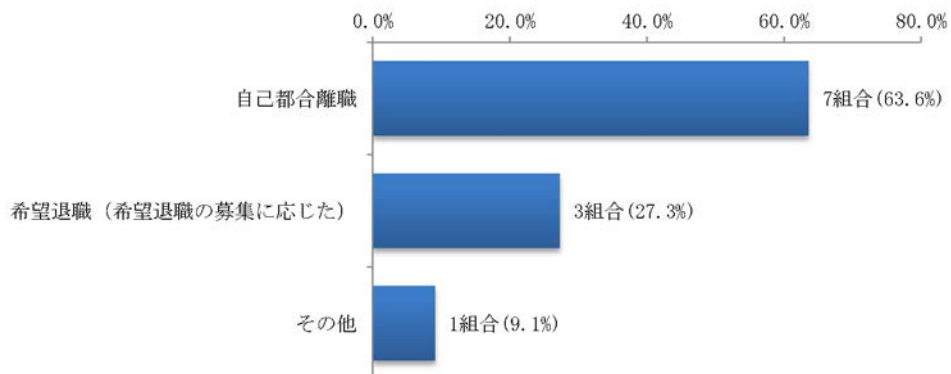
退職した組合員数を数値記入してもらった。その結果、退職した組合員数の平均は21.8人（標準偏差=34.8）であった【第12-2表】。

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)

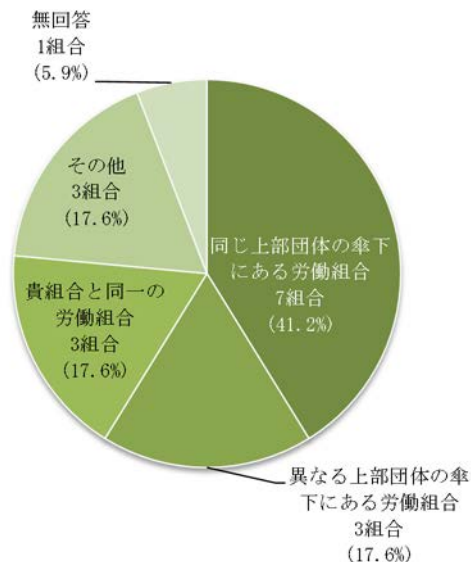


#### 11.4 譲受企業の労働組合について

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)。

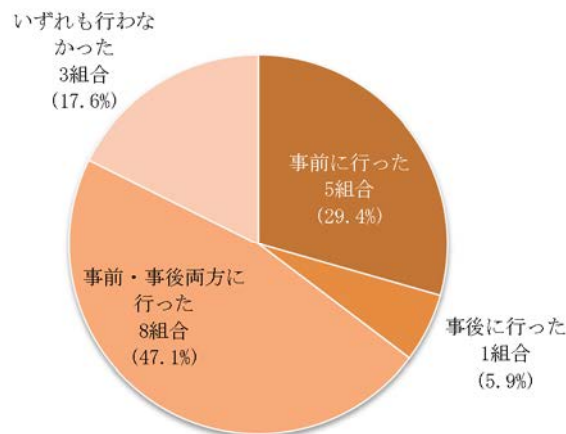
譲受企業に労働組合が「あった」と回答した組合に対して、その組合との関係を択一回答形式でたずねた。その結果、「同じ上部団体の傘下にある労働組合」が7組合(41.2%)で最も多く、以下、「異なる上部団体の傘下にある労働組合」(3組合(17.6%))、「貴組合と同一の労働組合」(3組合(17.6%))などであった【第12-17図】。

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】。

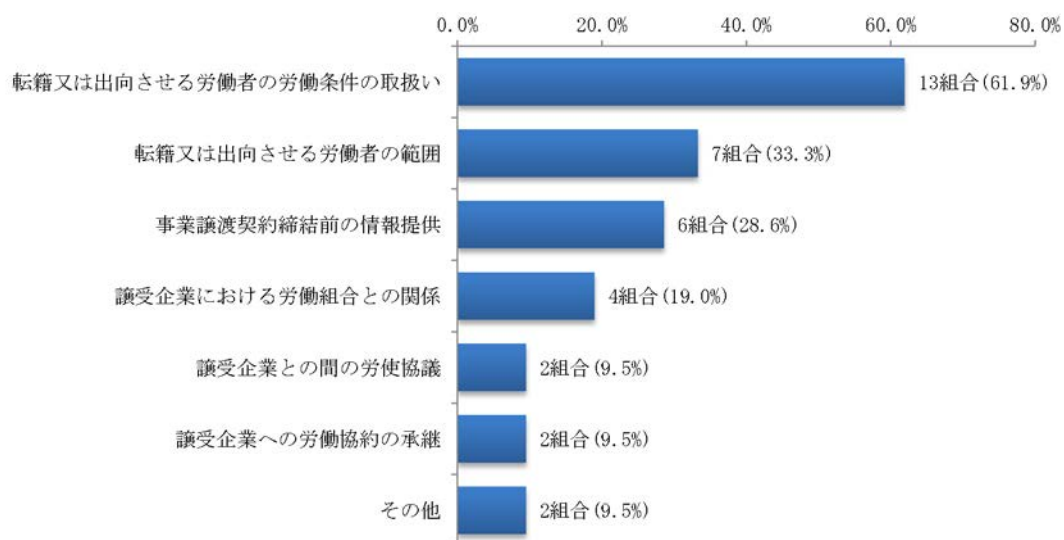
第12-18図 譲受組合の労働組合との打合せの実施状況(択一回答、単位:%、n=17)



### 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）

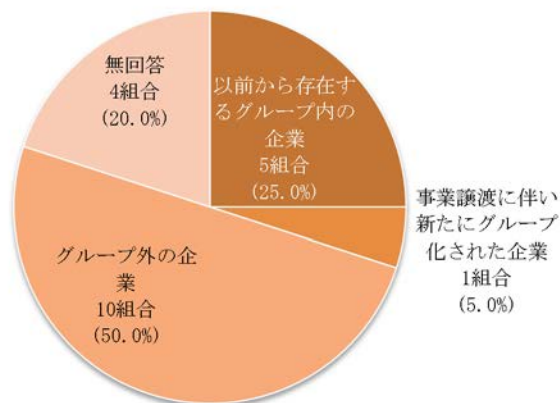
### 1. はじめに

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。

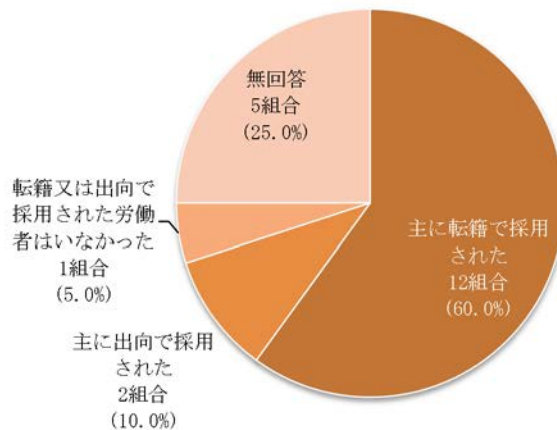
### 2. 譲渡企業との関係

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

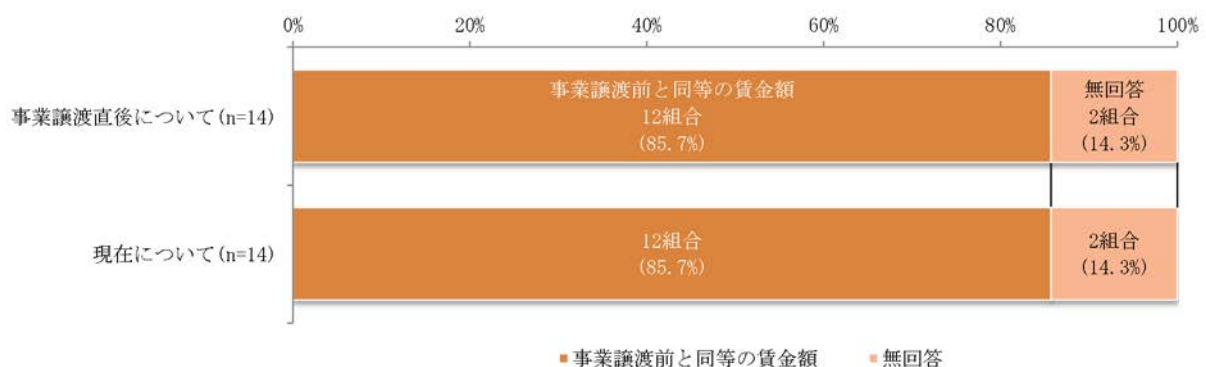
注：「主に出向で採用」は1ケースしかないので標準偏差は計算されない。

### 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)

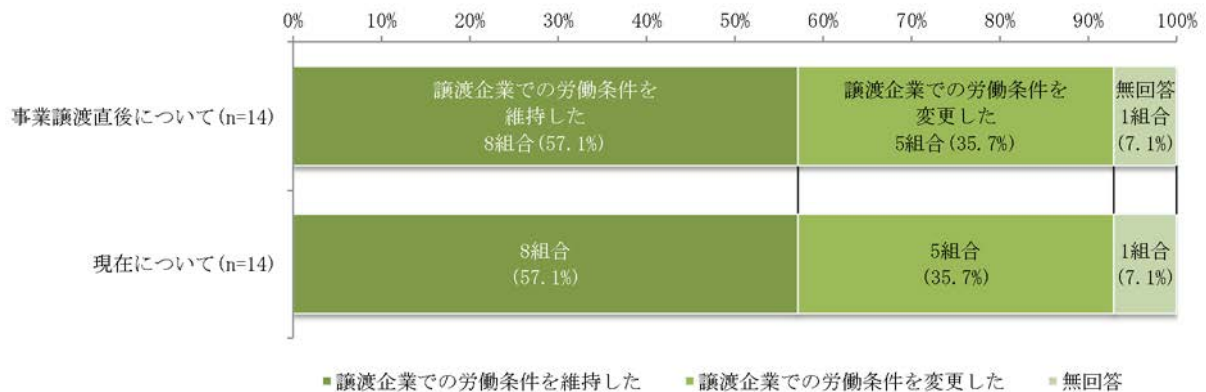


#### 4.2 労働時間等の労働条件の変化

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。

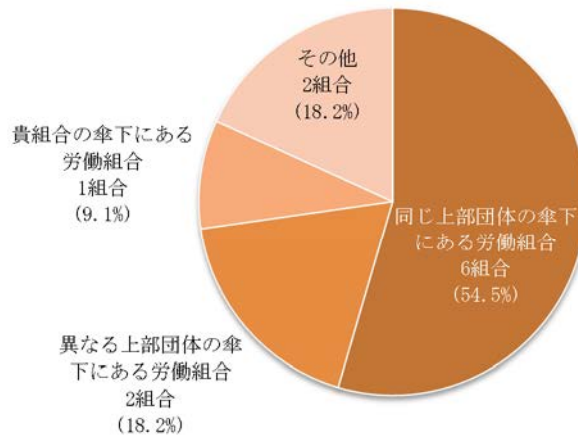
## 5. 譲渡企業の労働組合について

### 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】。

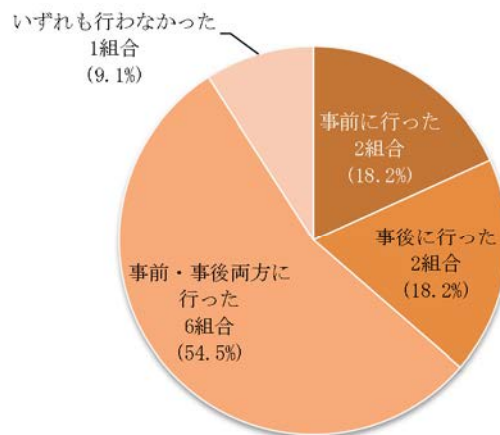
第 13-5 図 譲渡企業の労働組合との関係(択一回答、単位:%、n=11)



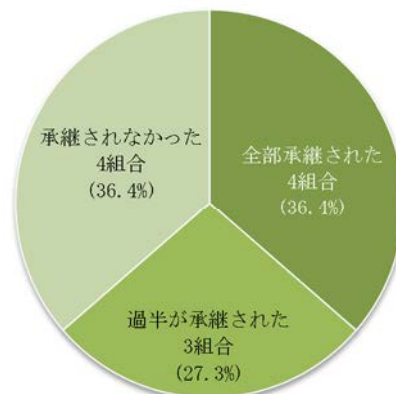
## 5.2 譲渡企業の労働組合との打合せ

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)



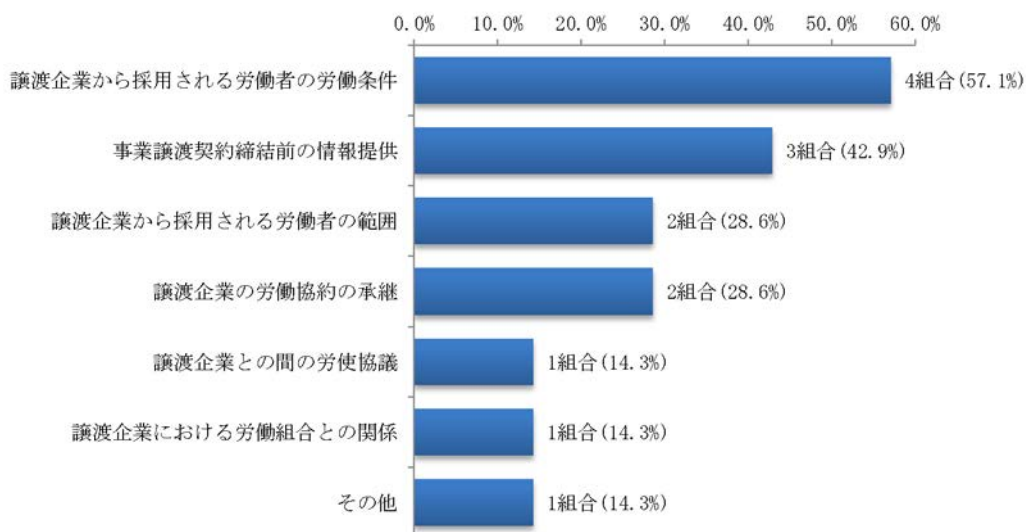
### 5.3 譲渡企業の労働協約の承継

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

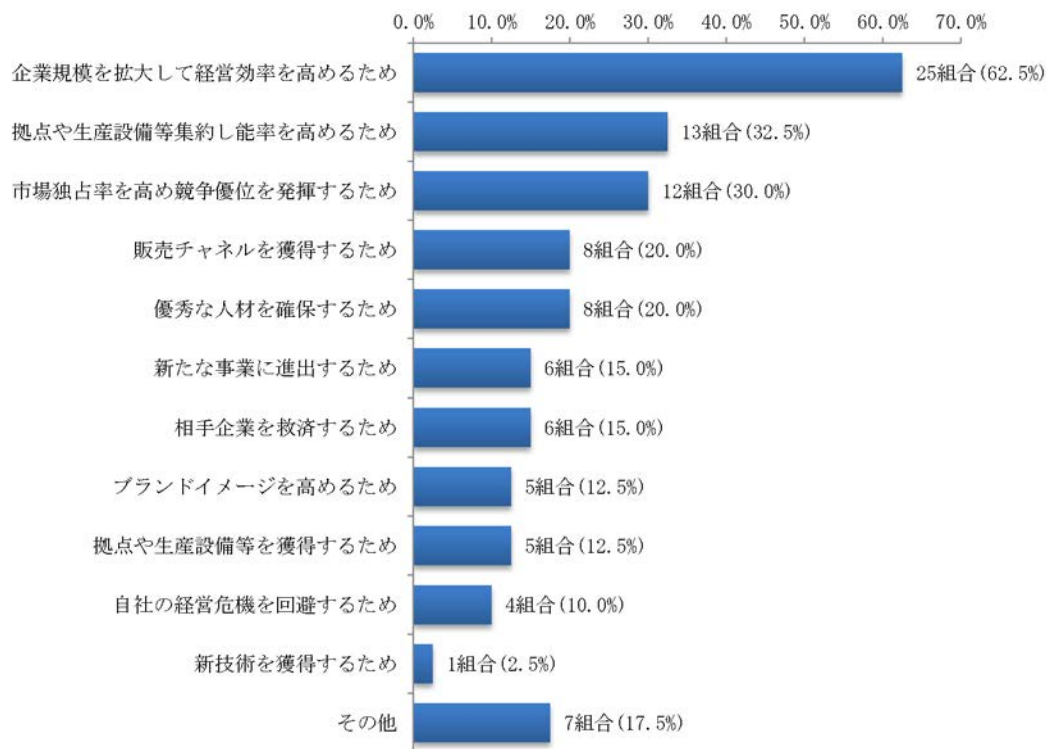
### 1. はじめに

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。

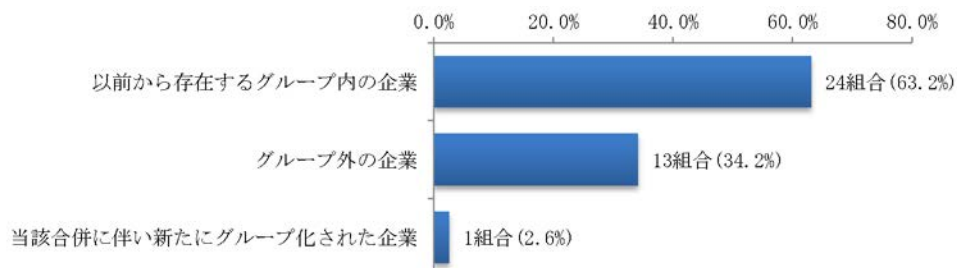
### 2. 合併の目的

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)



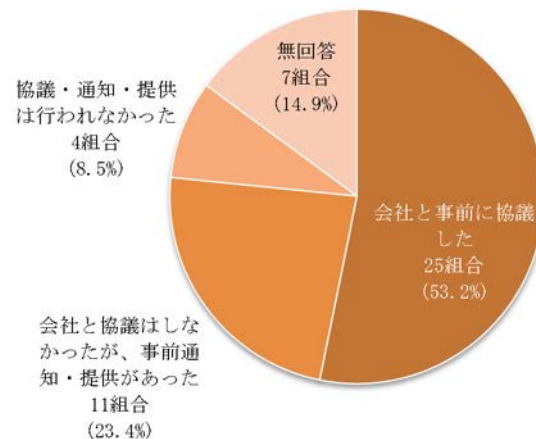
### 3. 被合併企業との関係

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

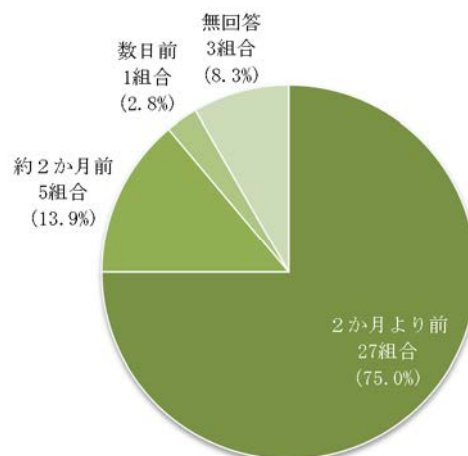
合併契約が締結される前に、合併に関する会社との事前協議があったか、又は合併に関する情報の事前通知・提供があったか、択一回答形式でたずねた。その結果、「会社と事前に協議した」が25組合（53.2%）で最も多く、以下、「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」（11組合（23.4%））、「協議・通知・提供は行われなかった」（4組合（8.5%））などであった【第14-3図】。

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)



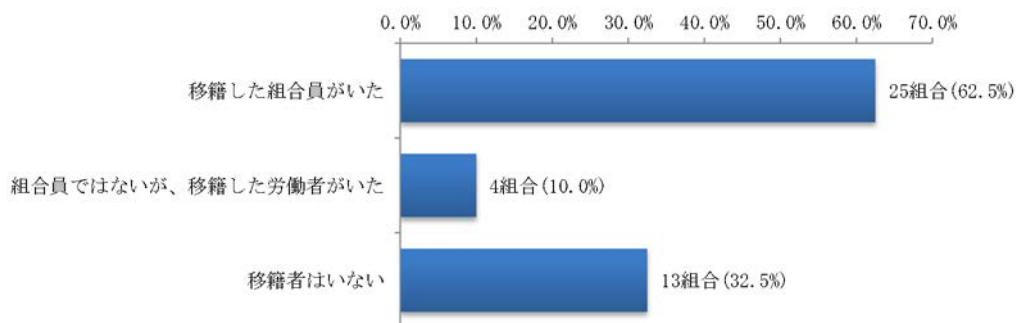
## 5. 移籍した組合員について

### 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）

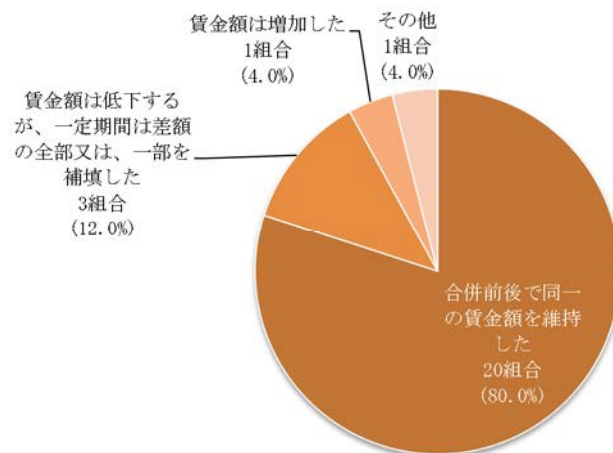


移籍した労働者数を数値記入してもらった。移籍した労働者数の平均は、組合員で1,554.9人（標準偏差=2,362.8）、組合員以外で628.3人（標準偏差=746.4）であった【第14-1表】。

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、



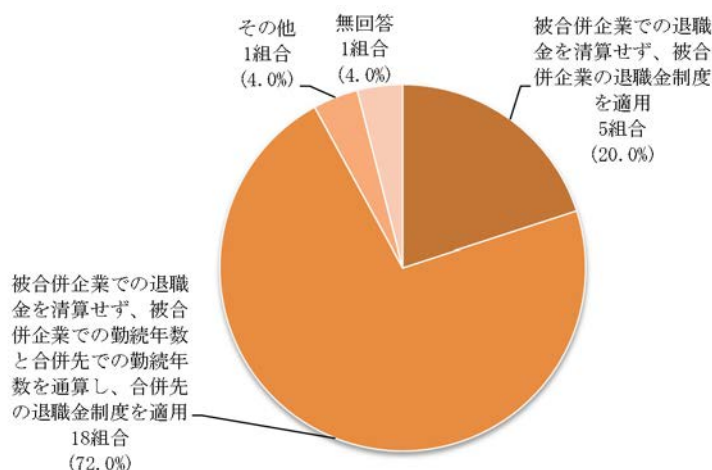
「合併前後で同一の賃金額を維持した」が20組合（80.0%）、「賃金額は低下するが、一定期間は差額の全部又は、一部を補填した」が3組合（12.0%）、「賃金額は増加した」が1組合（4.0%）などであった【第14-6図】。

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

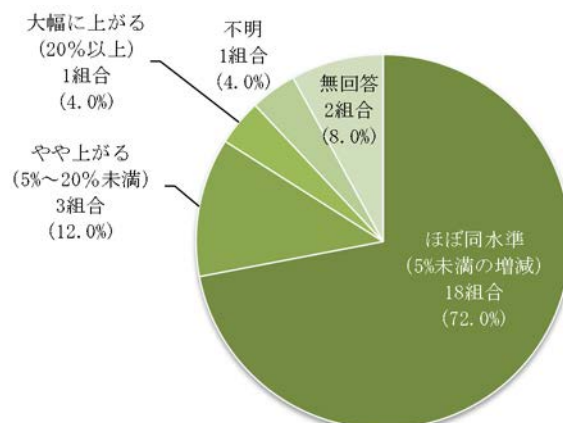
合併に伴い移籍した組合員の退職金制度がどうなったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業での勤続年数と合併先での勤続年数を通算し、合併先の退職金制度を適用」が18組合（72.0%）、「被合併企業での退職金を清算せず、被合併企業の退職金制度を適用」が5組合（20.0%）などであった【第14-7図】。

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

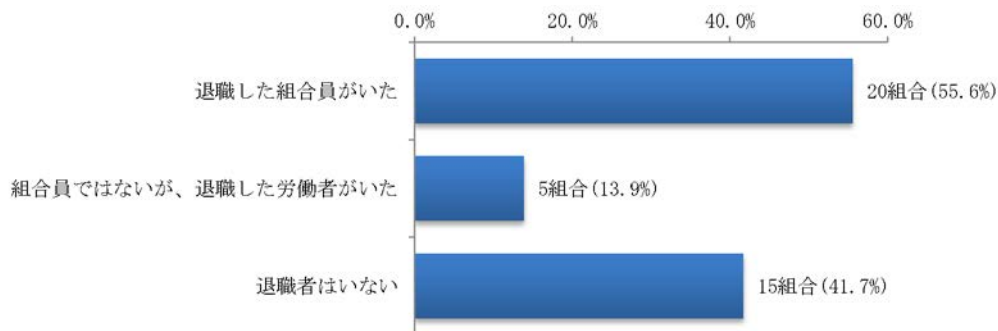
移籍した組合員の年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利がどのようになったのか、択一回答形式でたずねた。その結果、「組合員の権利が全て維持された」が21組合(84.0%)、「組合員の権利の一部が維持された」が4組合(16.0%)であった(n=25)。

### 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)

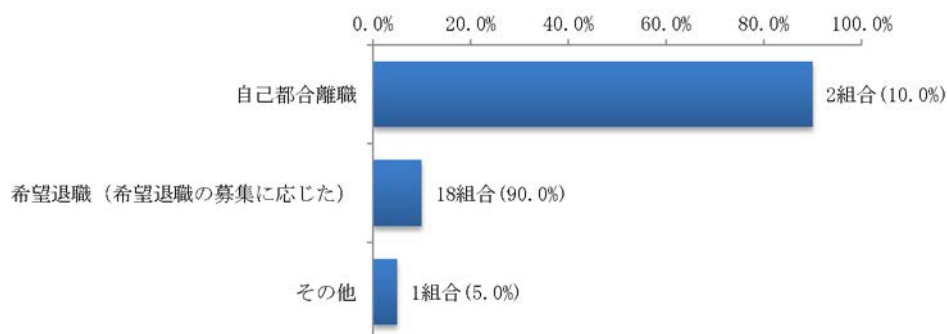


退職した組合員等の人数を数値記入してもらった。その結果、退職した組合員等の人数の平均は、退職した組合員で158.6人(標準偏差=545.0)、組合員ではないが退職した労働者で406.7人(521.7)であった【第14-2表】。

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。