

事業の譲渡を行う際に会社等が守るべきルール （事業譲渡等指針）が変わりました

事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針（事業譲渡等指針）が改正され、2026年（令和8年）5月25日から適用されます。

※2026年5月25日より、「企業価値担保権」の運用が開始されますが、
その活用がなされた場合も必要な労働者保護がはかられるよう、事業譲渡等指針の改正を行いました。

企業価値担保権とは

企業価値担保権は、不動産担保等に過度に依存しない、事業の将来性に基づく融資を後押しするための新しい制度であり、事業全体の価値が担保価値となります。

銀行から融資や支援を受けても会社が債務不履行に陥る場合もあり得ますが、原則として、担保となっている事業を売却するときは「**事業譲渡**」（**事業を生かしたまま雇用を維持しつつ新しい会社を引き継ぐ**）という方法が用いられます。

企業価値担保権は、他の担保制度と比較して手厚い労働者保護が図られた担保権であり、例えば、労働者の給料は、担保権を持つ銀行に対してよりも優先して支払われます（優先弁済）。

企業価値担保権の活用が想定される例

例 技術力等を有するスタートアップ 等

有形資産をもたないが、技術力や今後の事業展開の可能性を評価した金融機関が融資



例 地元で長年営業を続ける料亭 等

不動産の担保評価が低いため、従来、大規模改装のための融資を受けることが困難であったが、長年の顧客基盤・ブランド力やビジネスプランを評価した金融機関が融資



詳しくは、金融庁ウェブサイト「企業価値担保権について」をご覧ください
(<https://www.fsa.go.jp/policy/kigyokachi-tanpo/index.html>)

企業価値担保権の実行と事業譲渡等指針の改正ポイントは裏面に記載していますが、企業価値担保権の実行に伴う労働条件などに関するお問い合わせやご相談は、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/kouseiroudoushou/roudoukyoku/index.html>)

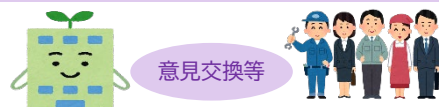


都道府県労働局
所在地一覧

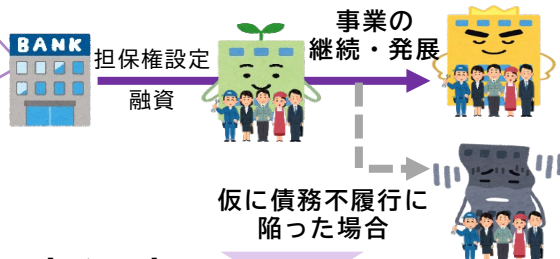
企業価値担保権の活用：働く人への影響や必要な手続とは？ ～ 事業譲渡等指針の改正ポイント ～

企業価値担保権の設定時

経営課題等に関する意見交換や情報提供



担保権の設定により、雇用主が変わったり、労働条件が変更されることはありません



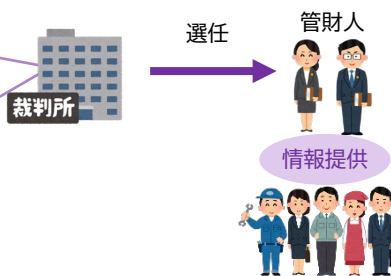
【ポイント】会社との話し合い

会社は、会社が置かれている環境や経営課題等について、会社の状況に応じて労働者と意見交換し、労働組合等に対する情報提供の促進に向けて取り組むことが望ましいとされています

企業価値担保権の実行時

労働者の権利（団体交渉権等）の行使に必要な情報提供

金融機関に返済できない状況（債務不履行）に陥った場合、裁判所により「管財人」（従来の経営者に代わり、会社の財産を管理し譲渡先を探す人）が選任されます



【ポイント】管財人からの情報提供

管財人は、労働組合等に対し、労働者の権利（賃金債権、団体交渉権等）の行使に必要な情報を提供しよう努めることが考えられます

また、個々の労働者に対しても同様の情報提供を行うことが考えられます

※管財人は労働者も含めた利害関係人全体に対して、善良な管理者の注意義務を負い、労働関係法令の遵守も当然に求められます

雇用や労働条件などに係る情報提供・事前の協議等



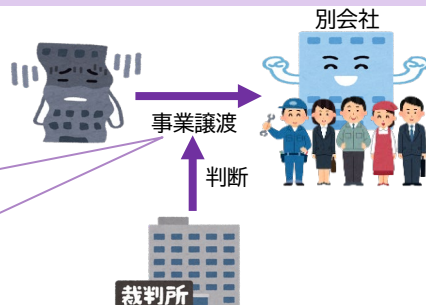
【ポイント】管財人との話し合い

管財人は、労働者や労働組合と事業譲渡による雇用や労働条件などの影響について話し合うことが考えられます

事業譲渡の実行時

労働契約の承継の承諾

事業譲渡を行うには、裁判所の許可が必要です
事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することが原則です
労働債権（賃金・退職金）について、優先的に支払う（弁済する）こととされています



【ポイント】雇用主が変わる場合は「個々の労働者の同意」が必要

事業譲渡を行う際に、労働契約の承継については、個々の労働者から承諾を得ることが必要です

詳しくは
企業組織の再編（会社分割等）に伴う労使関係（労働契約の承継等）についての
「事業譲渡等指針について」をご覧ください。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/saihen/index.html)



厚生労働省