

# 事業性融資の推進等に関する法律等に関する留意事項について

(事業性融資の推進等に関する法律等ガイドライン)

令和8年1月

金融庁企画市場局

### 【用語例】

このガイドラインにおいて使用した次の省略用語は、それぞれ次に掲げる法令 等を示すものである。

法・・・事業性融資の推進等に関する法律（令和六年法律第五十二号）  
特定被担保債権・・・対象債権（企業価値担保権信託契約により定められた特定の債権又は一定の範囲に属する不特定の債権（債務者との特定の継続的取引契約によって生ずるものその他債務者との一定の種類の取引によって生ずるものに限る。）をいう。）等、法第6条第4項に規定される財産上の請求権  
不特定被担保債権・・・法第6条第5項に規定する債権

### 【関連法令】

- ・分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針（平成十二年労働省告示第百二十七号）
  - ・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（平成二十八年厚生労働省告示第三百十八号）
- ※同告示は、令和8年1月20日に法の施行に伴う企業価値担保権の創設を踏まえた改正が行われている（令和八年厚生労働省告示第十一号）。

## 法第7条関係

### (担保目的財産の考え方について)

企業価値担保権は、労働者や商取引先を適切に保護し、金融機関による事業の継続及び成長のための支援を円滑にすることを目指すものであり、事業性に着目した融資実務に適合する新たな選択肢として創設された<sup>(注1)</sup>。

(注1) 金融審議会「事業性に着目した融資実務を支える制度のあり方等に関するワーキング・グループ」報告（以下「金融審WG報告書」という。）39頁では、以下のとおり指摘されている。

事業成長担保権は、労働者や商取引先を適切に保護し、金融機関による事業の継続及び成長のための支援を円滑にすることを目指すものであり、事業性に着目した融資実務に適合する新たな選択肢となる。

担保目的財産の考え方も、このような目的に適合するものとなっている。すなわち、事業者と金融機関の関係をより緊密にし、事業性融資の推進を図るため<sup>(注2)</sup>、新たに創設した企業価値担保権について、将来キャッシュフローを含む事業全体の価値を担保の目的とする。法においては、これを、債務者の「(一体としての) 総財産」を目的とすることとして表現している。

(注2) 金融審WG報告書7頁では、以下のとおり指摘されている。

事業成長担保権に期待されている機能は、より具体的には、その設定により、事業者と金融機関との関係を緊密なものとすること（加えて、金融機関において、一定程度の融資額の大口化や一定の取引先企業へのリソース投入等を通じて、事業者支援を行うことが合理的になること）である。

このような企業価値担保権の目的となる債務者の「(一体としての) 総財産」の考え方は、立法に至る議論の過程において、例えば、債務者が有する個々の財産それを、固定的に担保（質権・抵当権等）の目的物としたうえで、それを積み上げるような実務と対比され、議論されてきた<sup>(注3)</sup>。

(注3) 金融庁「事業者を支える融資・再生実務のあり方に関する研究会」においては、事業全体に対して設定できる新たな担保権の創設について、個別資産（不動産、売掛債権、設備等）を担保に取るローンとの比較も踏まえつつ検討されている。例えば「今、問題としているのは事業者に対する金融ということを申し上げたいと思っております。これが、もし消費性の金融でありますと、個別財産の担保価値を評価してもらって融資を引き出すということであればよくて、資金の使途等とは必ずしも結びついていないケースも多いかと思います。（中略）しかしながら、事業性

の金融ということであれば、重要なのは、将来、付加価値を生み出せるような事業活動に資金が供給できるかどうかといった点になります。」(第1回議事録・金融庁尾崎総務課長(当時)発言)等参照。

法においては、こうした議論や、上記の法の趣旨(将来キャッシュフローを含む事業全体の価値を担保目的として、事業者と金融機関の関係をより緊密にし、事業性融資の推進を図ること)を踏まえ、「会社の総財産(将来において会社の財産に属するものを含む。…))は、その会社に対する特定被担保債権及び不特定被担保債権を担保するため、一体として、企業価値担保権の目的とすることができる。」(法第7条第1項)と規定し、また、個々の財産に対する強制執行等に対して企業価値担保権者が配当参加できない旨(同条第3項)を規定している。このような規定により、企業価値担保権は、債務者の個々の財産を固定的に担保の目的とするものではなく、将来のキャッシュフローの源泉となる事業者の総財産(のれんやノウハウ等の無形資産を含む)が一体として担保の目的になることが、明確にされている点に、留意が必要である。

#### (労働契約等における契約上の地位について)

企業価値担保権の目的たる「(一体としての)総財産」の中には、上記のとおり固定的に担保の目的となるものではないものの、のれんやノウハウ、設定者の契約上の地位も含まれる。

もっとも、企業価値担保権の設定及び実行それ自体は、企業価値担保権設定者が締結している他の契約の相手方(商取引の相手方、労働者等)を拘束するものではなく、このことは、企業価値担保権が設定されていない場合と同様であることに、留意が必要である。例えば、企業価値担保権の実行手続において債務者の事業が第三者に譲渡される場合においても、会社法等の事業譲渡と同様に、個々の契約の移転にあたり契約の相手方の個別の同意が必要となる<sup>(注4・5)</sup>。

(注4) この点については、金融審WG報告書8頁脚注19において、以下のとおり指摘されている。

なお、設定者の契約上の地位も担保目的財産に含まれることとなるが、これは、契約の相手方を拘束するものではないことに留意が必要である。すなわち、…(中略)…担保権の実行時において事業売却がされた場合には、契約の移転に際しては契約の相手方の個別の承諾を要すると考えられる。

(注5) 企業価値担保権の設定及び実行それ自体が、他の契約の相手方(商取引の相手方、

労働者等)を拘束するものではないことを踏まえ、法は、企業価値担保権の設定時に、契約の相手方への通知義務等を課していない。

立法に至る議論の過程においては、特に労働契約について重点的に議論がされ、次のような点が確認されている<sup>(注6)</sup>。

(注6) なお、労働者に関しては、企業価値担保権の設定を契機とする場合も含め、一般に、伴走型支援を活用した事業の継続及び成長のためには、その理解と協力が不可欠であること等を踏まえると、後掲p8にも記載のとおり、事業者においては、企業価値担保権を設定する場合も含め、事業者が置かれている環境や経営課題等について、事業者の状況に応じて労働者とコミュニケーションを図ることが考えられ、労使関係者の意見も踏まえながら、そうした労働組合等への情報提供等の促進に向けて取り組むことが望ましいと考えられる。

まず、企業価値担保権は、前述の例からも明らかであるように、債務者が企業価値担保権を設定したとしても、債務者(使用者)と労働者の間の労働契約その他の契約の締結・労働条件等の変更・労働協約の内容等について、追加的な制約を加えるようなものではない<sup>(注7)</sup>。したがって、企業価値担保権の設定そのものにより、労働契約その他の契約や労働条件について、変更が生じるものではない。また、企業価値担保権者等は労働条件等(債務者における人員整理や労働条件の引下げ等)について決定する等の権限を有するものではなく、企業価値担保権設定の目的も、企業価値担保権者等が労働条件等に影響を及ぼすことのない点に、留意が必要である<sup>(注8・9)</sup>。

(注7) この点は、金融審WG報告書29頁においても、以下のとおり、指摘されている。

事業成長担保権の制度における労働者保護のあり方を検討するに当たっては、例えば、以下のような事項を考慮する必要がある。

(中略)

- 事業成長担保権の設定自体は、設定者と労働者の間の労働契約の締結・変更等について追加的な制約を加えるものではないこと

(注8) 金融審議会においては、企業価値担保権の設定が義務的団交事項<sup>(※)</sup>にあたるかという論点に関して、「そもそもこういう制度設計自体が義務的団交事項に当たるのかどうかということもお話をされていましたが、そういう意味で、将来、担保権者が使用者としての責任を問われることがないように、労働条件や労使関係に介入することは基本的に担保権者とか債権者はないのだということをあらかじめ明確にしておくとか。」との発言があった(第4回議事録・水町委員発言)。また、金融審WG報告書30頁脚注102においても、以下のとおり、指摘されている。

労働契約上の使用者の地位が含まれるとしても、事業成長担保権者は労働条件等について決定する等の権限を有するものではない点や、事業成長担保権設定の目的は事業成長担保権

者が労働条件等に影響を及ぼすことではない点には留意が必要となる。

(※) 義務的団交事項とは、「一般的には「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」等とされている（菅野＝山川「労働法〔第13版〕」（2024）1014頁）。

(注9) 金融庁「主要行等向けの総合的な監督指針」本編「III-3-1-7-2 正常な取引慣行に反する不適切な取引の発生の防止」等も参照。

また、金融機関においては、企業価値担保権が設定されている場合に限らず、借り手に対して取引上の優越的な地位を不当に利用し、労働条件の引き下げ強制を含む、取引の条件又は実施について不利益を与えるような行為を行うことは銀行法令等において禁じられていることに、留意が必要である（注10）。

(注10) 銀行法施行規則（昭和五十七年大蔵省令第十号）第14条の11の3第3号、銀行法（昭和五十六年法律第五十九号）第13条の3第4号等（※）。第213回国会の衆議院財務金融委員会（令和6年5月10日開催）においても、企業価値担保権の設定により、平時から、貸し手である金融機関から様々な人員整理あるいは労働条件の変更などを要求される場面があるのではないかという懸念がある旨の指摘に対し、「企業価値担保権が設定されている場合に限らず、借り手に対して金融機関が取引上の優越的な地位を不当に利用し、取引の条件又は実施について不利益を与えるような行為については銀行法令等において禁止されており、金融庁としては、金融機関のこうした法令等を遵守しつつ、制度趣旨を踏まえて、経営者の自主性を尊重しつつ、事業者の状況に応じた経営改善支援等を適切に行っていくよう、しっかりとモニタリングを行ってまいりたい」（金融庁井藤企画市場局長（当時））と答弁されている。

(※) 銀行法（昭和五十六年法律第五十九号）

（銀行の業務に係る禁止行為）

第十三条の三 銀行は、その業務に関し、次に掲げる行為（第十三条の四に規定する特定預金等契約の締結の業務に関しては、第四号に掲げる行為を除く。）をしてはならない。

- 一 顧客に対し、虚偽のことを告げる行為
- 二 顧客に対し、不確実な事項について断定的判断を提供し、又は確実であると誤認させるおそれのあることを告げる行為
- 三 顧客に対し、当該銀行又は当該銀行の特定関係者その他当該銀行と内閣府令で定める密接な関係を有する者の営む業務に係る取引を行うことを条件として、信用を供与し、又は信用の供与を約する行為（顧客の保護に欠けるおそれがないものとして内閣府令で定めるものを除く。）
- 四 前三号に掲げるもののほか、顧客の保護に欠けるおそれがあるものとして内閣府令で定める行為

銀行法施行規則（昭和五十七年大蔵省令第十号）

（銀行の業務に係る禁止行為）

第十四条の十一の三 法第十三条の三第四号に規定する内閣府令で定める行為は、次に掲

げる行為とする。

- 一 顧客に対し、その営む業務の内容及び方法に応じ、顧客の知識、経験、財産の状況及び取引を行う目的を踏まえた重要な事項について告げず、又は誤解させるおそれのあることを告げる行為
- 二 顧客に対し、不當に、自己の指定する事業者と取引を行うことを条件として、信用を供与し、又は信用の供与を約する行為(法第十三条の三第三号に掲げる行為を除く。)
- 三 顧客に対し、銀行としての取引上の優越的地位を不當に利用して、取引の条件又は実施について不利益を与える行為

借り手の事業拡大や経営改善等にあたっては、企業価値担保権が設定されている場合に限られないことではあるものの、まずは経営者が自らの経営の目標や課題を明確に見定め、これを実現・解決するために主体的に取り組んでいくことが重要であり、貸し手には、顧客企業の事業拡大や経営改善等に向けた自助努力を最大限支援していくことが求められることについても、留意が必要である  
(注11)。

(注 11) 金融庁「中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針」本編「II-5-2-1 顧客企業に対するコンサルティング機能の発揮」等においても、貸し手は資金供給者としての役割にとどまらず、長期的な取引関係を通じて蓄積された情報や地域の外部専門家・外部機関等とのネットワークを活用してコンサルティング機能を発揮することにより、顧客企業の事業拡大や経営改善等に向けた自助努力を最大限支援していくことが求められていること等が明記されている。同「主要行等向けの総合的な監督指針」本編「III-6-2 将来の成長可能性を重視した融資等に向けた取組み」等も参照。

このような伴走支援を通じて借り手の事業の継続及び成長を実現するには労働者からの労務提供が必要不可欠であることや、価値ある事業を継続及び成長させていくことは労働者の雇用の安定の観点などから極めて重要であることを踏まえ、企業価値担保権の制度設計において労働者保護の観点が重要とされたことにも、留意が必要である (注12)。

(注 12) この点については、金融審 WG 報告書 29 頁において、以下のとおり指摘されている。

事業成長担保権の制度設計に当たっては、労働者保護の観点も重要である。事業価値を高めていくためには労働者からの労務提供が必要不可欠であり、また、価値ある事業を継続及び成長させていくことは労働者の雇用の安定の観点などから極めて重要であるためである。

## 法第157条関係

### (担保目的財産の換価の方法について)

企業価値担保権の実行においては、事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することが原則となる（法においても、「担保目的財産の換価は、裁判所の許可を得て、営業又は事業の譲渡によってする。」（法第157条第1項）と定められており、個別財産の換価は、事業の譲渡が困難である場合における例外となっている（同条第2項））。このように、企業価値担保権の実行方法を事業そのものを承継させるものとすることは、事業価値を維持するのみならず、労働者の雇用の継続にもつながるものとなる<sup>(注1)</sup>。こうしたことも踏まえると、企業価値担保権の実行にあたっては、管財人には、事業譲渡の金額の多寡のみを問題にするのではなく、雇用の維持や取引関係の維持、その他多様な事情を考慮して最も適切な承継先を選定することが求められると考えられる<sup>(注2)</sup>。

（注1）この点については、金融審WG報告書29頁において次のとおり指摘されている。

事業成長担保権の制度における労働者保護のあり方を検討するに当たっては、例えば、以下のような事項を考慮する必要がある。

（中略）

- 実行手続について、個別資産への担保権の実行手続のように個別資産の売却によって事業を解体させるものではなく、事業そのものを承継させるものとすることで、事業価値を維持するのみならず、労働者の雇用の継続にもつながるものとなること

（注2）（注1）の議論も踏まえ、金融審WG報告書31頁においては、次のとおり指摘され、法の規定もこれに沿うものとなっている。

実行手続における事業の承継先への労働契約の承継のあり方については、以下のように整理し、制度運用上明確化することが考えられる。

- ① 労働者・労働組合等を含めた利害関係人全体から見て公正な実行手続を実現するため、
  - 実行手続における管財人は、担保権者のみならず労働者も含めた利害関係人全体に対して善管注意義務を負い、
  - 加えて、事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することを原則とする（個別財産の換価は、事業の譲渡が困難である場合における例外とする）こととし、
  - 上記の事業の承継等については、裁判所が、労働組合等の意見を聴取した上で許可することとする。

また、同頁においては、次のとおり指摘されている。

管財人によるスポンサー選定及び上記の裁判所の許可に際しては、倒産手続における事業譲渡と同様に、事業譲渡の金額の多寡のみを問題にするのではなくて、雇用の維持や取引関係の維持、その他多様な事情を考慮して最も適切な承継先を選定することが求められると考えられる。

また、法においては、労働者・労働組合等を含めた利害関係人全体から見て公正な実行手続を実現するため、実行手続における管財人は、企業価値担保権者のみならず労働者も含めた利害関係人全体に対して善管注意義務を負う（法第 121 条第 1 項）ことのほか、管財人によるスポンサー選定のあり方が、労働者保護に照らして不適当であり善管注意義務に違反する場合は、労働者・労働組合等を含む利害関係人は裁判所に管財人の解任を請求できることとなる（法第 110 条第 2 項）ことや、管財人が善管注意義務に違反した時は、利害関係人に対し、連帯して損害を賠償する義務を負う（法第 121 条第 2 項）ことに、留意が必要である。どの範囲の財産や契約上の地位などを事業譲渡の対象とするか、既存債務を譲受人に承継させるか、その範囲をどう画するか等の決定にあたっては、担保目的財産全体としての換価価値の増大と迅速かつ円滑な換価の必要性、債権者間の公平な観点が考慮されるものと考えられる<sup>(注3)</sup>。

（注3）この点については、金融審 WG 報告書 21 頁脚注 66 において、次のとおり指摘されている。

事業譲渡とする場合に、どの範囲の財産や契約上の地位などを事業譲渡の対象とするか、既存債務を譲受人に承継させるか、その範囲をどう画するかなどの問題についても、裁判所が担保目的財産全体としての換価価値の増大と迅速かつ円滑な換価の必要性、債権者間の公平などの観点からその許否を判断すべきものと考えられる。

## 法第 89 条第 3 項第 3 号及び第 157 条第 4 項第 2 号等関係

### （企業価値担保権の実行に係る労働者とのコミュニケーション）

企業価値担保権は、仮に実行された場合、労働者も実行手続（原則として事業譲渡）における利害関係人となる。労働者が実行手続に不安を抱く状況では、労働者の流出による事業価値の毀損を防止できないと考えられることから、実行手続においては、スポンサー選定の原則を含め、実行手続の進め方について労働組合等を通じて労働者の理解と協力を得ることが必要であるという議論がされてきた<sup>(注1)</sup>。

（注1）この点については、金融審 WG 報告書 31～32 頁において次のとおり指摘されている。

労働者が実行手続に不安を抱く状況では、労働者の流出による事業価値の毀損を防止できないと考えられることから、実行手続におけるスポンサー選定における上記原則<sup>(※)</sup>を含め、

実行手続の進め方について労働組合等を通じて労働者の理解と協力が得られるよう、

- 裁判所が、実行手続の開始を決定するに際して、労働組合等にその旨を通知する手続や、
- 裁判所が、事業の承継先・条件の決定（許可）に当たって、労働組合等の意見を聴取する手続、
- 管財人が、開始決定後、遅滞なく、労働組合等に対し、担保権実行手続の概要や事業承継先選定に当たっての原則、実行後における譲渡会社での破産手続の開始の見込みや破産手続の概要等、必要な情報を提供する手続

を設けるなど、管財人が可能な限り高い事業価値を維持することができるスポンサーを選定した際に、管財人やスポンサーが意図しない形で労働者が流出することにより引き継がれない労働者が出ることを防止することが考えられる。

（※）スポンサー選定に関しては、事業譲渡の金額の多寡のみを問題にするのではなく、雇用の維持や取引関係の維持、その他多様な事情を考慮して最も適切な承継先を選定することが求められること。

また、実行時の労働組合等への情報提供のあり方については、事業の継続という企業価値担保権の制度趣旨、労働契約の特殊性や実行手続中における事業の継続の観点からは労働者の理解と協力が必要であること、法定の倒産手続等、他の類似制度や実務の蓄積とのバランス等の観点に留意して検討する必要があることが指摘された<sup>（注2）</sup>。

（注2）この点については、金融審WG報告書32頁において次のとおり指摘されている。

実行手続における労働組合等への情報提供のあり方については、以下の観点に留意して検討する必要があると考えられる。

- 事業の継続という事業成長担保権の制度趣旨
- 労働契約の特殊性や実行手続中における事業の継続の観点からは労働者の理解と協力が必要であること
- 法定の倒産手続等、他の類似制度や実務の蓄積とのバランス

これらの点を踏まえ、法においては、裁判所は、企業価値担保権の実行開始の決定をしたときは、労働組合等に対し、公告すべき事項を通知し（法第第89条第3項第3号）、事業譲渡等による担保目的財産の換価（事業譲渡）の許可にあたっても労働組合等の意見を聞かなければならないとされている（法第157条第4項第2号）。裁判所による上記意見聴取を通じて、不当労働行為の禁止などの労働法制上のルール等に照らして一部の労働者が承継から不當に排除されないかどうか等も検討されるものと考えられる<sup>（注3）</sup>。

（注3）金融審WG報告書33頁においては、実行手続における労働組合等への情報提供のあり方に関して、以下のように整理することが考えられるとされている。

裁判所は、事業の承継先・条件の決定（許可）に当たって、労働組合等の意見を聴取（意見聴取を通じて、不当労働行為の禁止などの労働法制上のルール等<sup>（※）</sup>に照らして一部の労働者が承継から不當に排除されないかどうか等も検討）するものとする。

(※)「労働法制上のルール等」には、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）、不当労働行為（労働組合法第7条）や、過去の裁判例において認められたいわゆる法人格否認の法理、労働契約の承継についての默示の合意の認定等が当てはまる（金融審WG報告書29頁脚注100も参照）。

また、労働者には、労働法制上の各種権利（団体交渉等）が保障されているところ、こうした権利を必要に応じて適切に行使できるようにするため、法においては、管財人は労働組合等<sup>(注4)</sup>に対し、労働者（債務者の使用人その他の従業者）の権利の行使に必要な情報を提供するよう努めなければならないとされている（法第122条）ことに、留意が必要である。当該情報提供にあたっては、労働者保護の実効性を高める観点から、「事業譲渡又は合併を行うにあたって会社等が留意すべき事項に関する指針等における留意事項」及び「分割会社及び承継会社等が講すべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」第2の4「労働者の理解と協力に関する事項」等の指針を参考にし<sup>(注5)</sup>、また、個々の労働者に対しても、上記の権利の行使に必要な情報を提供することが考えられる。

(注4)実行手続開始決定の通知、事業の承継先・条件の決定にあたっての意見聴取の対象となる「労働組合等」については、法第89条第3項第3号において、会社更生法の「更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合がないときは更生会社の使用人の過半数を代表する者」(会社更生法第46条第3項第3号)等と同様の規定が置かれている。この点、金融審WG報告書29頁脚注99において、次のとおり指摘されている。会社更生法や破産法等には、労働基準法と異なり、過半数労働組合が存在しない場合の過半数代表者の選出手続が定められていない点、過半数代表者を選出しないまま意見聴取を行われないことも想定されている点で問題であるが、中小企業には労働組合がないケースも多く、特に当該問題が妥当する。

また、第213回国会の参議院財政金融委員会(令和6年6月6日開催)においては、「従業者の過半数を代表する者の具体的な選出方法を含めた労働者保護の在り方については、法施行後の実務の状況、倒産法制その他類似の制度全体の動向、幅広い関係者の意見等を踏まえ、実務面を含めて検討する必要がある」(金融庁井藤企画市場局長(当時))と答弁されている。

(注5)この点については、金融審WG報告書32頁において次のとおり指摘されている。管財人が、労働者との合意に向けて、労働組合等に対して必要な情報を提供するに際しては、労働者保護の実効性を高める観点から、事業譲渡又は合併を行うにあたって会社等が留意すべき事項に関する指針等における留意事項を参考にすることが考えられる。

また、同頁脚注108では、次のとおり指摘されている。

(注:管財人が)「分割会社及び承継会社等が講すべき当該分割会社が締結している労働契

約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」第2の4労働者の理解と協力に関する事項も参考にすることが考えられる。

#### (企業価値担保権の設定に係る労働者とのコミュニケーション)

企業価値担保権の設定を契機とする場合も含め、一般に、伴走型支援を活用した事業の継続及び成長のためには、労働者の理解と協力が不可欠である。労働者の理解と協力を得るための情報提供等のあり方については、労働者の理解と協力を得て労使間の紛争を予防することの必要性、担保権設定が実際に労働者の地位に与える影響、手続の負担や他の制度とのバランス等の観点に留意する必要があるものとされ、これらの点も踏まえた検討の結果、法においては、企業価値担保権の設定時において、事業者等に対し、労働組合等への通知義務等を課さないこととされた<sup>(注6)</sup>。

(注6) この点については、金融審WG報告書33~34頁において次のとおり指摘されている。

企業の置かれた状況や経営者と労働者の間のコミュニケーションの密度やスタイルは様々であるため、ルール・ベースで特定の事項の伝達等を義務づけてしまうと、例えば、コンプライアンスの観点から伝達した事実を明確に記録に残せるようにするなど、伝達のあり方が硬直的となり、かえって、コミュニケーションの質の低下につながるケースがあるとの指摘もある。

もっとも、労使間のコミュニケーションは事業者の状況に応じて行われることが重要である。そのため、事業者においては、企業価値担保権を設定する場合も含め、例えば、労働組合等への情報提供などにより、事業者が置かれている環境や経営課題・資金調達の方法等（担保権が設定される場合には、その内容も含む）について、事業者の状況に応じて労働者と意見交換を図ることが考えられ、労使の意見も踏まえながら、そうした労働組合等への情報提供等の促進に向けて取り組むことが望ましい<sup>(注7)</sup>。

(注7) この点については、金融審WG報告書34頁において次のとおり指摘されている。

もとより、事業者と労働者との間で労働者にも関係がありうる経営方針や重要事項について日常的に適切なコミュニケーションが確保されることが望ましいところ、その一環として他の重要事項と同様に資金調達やそれに伴う事業成長担保権の設定に際しても、労働者の自発的な協力を得るために、労使間の情報共有が重要と考えられる。また、労使間のコミュニケーションの改善を図ろうとする取組は、日常的な経営の中で実現されることが望ましいと考えられるものの、資金調達やそれに伴う事業成長担保権の設定を契機になされることがあってもよい。このため、事業成長担保権の設定の際に、労働者の理解と協力を得るべく、担保権の内容を含め、企業が置かれている環境や経営課題などを併せて労働者とコミュニケーションを図ることが考えられ、労使関係者の意見も踏まえながら、そうした労働組合等への情報提

供等の促進に向けて取り組むことが望まれる。

さらに、事業成長担保権に関する正しい理解を促す観点から、制度の全体的な情報提供等のあり方について、以下のように整理することが考えられる。

- ① 事業成長担保権を巡る労使間の紛争を予防するためには、事業成長担保権の制度について、関係者に正確に理解してもらうことが必要と考えられる。そのため、
  - 事業成長担保権の目的に労働契約上の使用者の地位が含まれるとしても、事業成長担保権者は労働条件等について決定する等の権限を有するものではないことや、
  - 事業成長担保権設定の目的は事業成長担保権者が労働条件等に影響を及ぼすことではないこと、
  - 労働者の理解と協力を得て、紛争を防止する観点から、設定の際における労働組合等への説明を行うことが望ましいこと、

について、政府において積極的に周知・広報を図る（本制度を利用しない方も含め、幅広く事前に情報提供する）こととする。具体的には、事業者、労働組合、金融機関等向けの説明会を地域別に開催することで、新しい融資実務に係る理解を促すこととする。

## （補論）労働関係法令との関係についての考え方の整理

労働組合法上の使用者については、通常、企業価値担保権を設定すること又は与信を提供することのみをもって、企業価値担保権者や特定被担保債権者が労働組合法上の使用者に該当するとはいえない。もっとも、企業価値担保権者や特定被担保債権者が「基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある」場合や、団体交渉の申入れの時点から「近接した時期」に譲渡会社等の労働組合の「組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する」場合等<sup>(注1・2)</sup>には、労働組合法上の使用者性を有する可能性があることに、留意が必要である

<sup>(注3)</sup>。

（注1）最判平成7年2月28日民集49巻2号559頁〔朝日放送事件〕においては、雇用主との間の請負契約により労働者の派遣を受けている事業主が、労働者の業務の全般につき細部に至るまで決定し、自己の作業秩序に組み込み自己の従業員とともに作業に従事させ、その作業の進行のすべてを指揮監督の下においている場合について、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である。」とした上で、当該事業主が使用者に該当する旨が判示されている。

(注2) また、「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」(平成28年厚生労働省告示第318号。以下「事業譲渡指針」という。)においては、「団体交渉に関して留意すべき事項」として、以下のとおり記載されている。

譲受会社等が、団体交渉の申入れの時点から「近接した時期」に譲渡会社等の労働組合の「組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する」場合であれば、事業譲渡前であっても労働組合法上の使用者に該当するとされた命令<sup>(※)</sup>があることにも留意すべきであること。

(※) 中労委平成20年2月20日命令集140集813頁〔盛岡観山荘病院事件〕。個人病院の開設者である医師が死亡し、同病院に勤務していたA医師が、同病院の経営を引き継ぐため、新病院を開設する(その際、従業員のうち自分自身で選んだ者のみを採用することとし、労働組合幹部等は採用されなかった)過程で生じた、①開設後の職員説明会における組合脱退届の書式を配布しての脱退勧奨、②開設前に行なった開設後の雇用条件に関する団交申入れの拒否、などについて、A医師の不当労働行為として救済を申し立てた事案であったが、中労委は、A医師の使用者性について「本件団交申入れの時点…において、A医師は15日後には新病院の労働契約上の使用者となることが予定され、組合員を含む旧病院の従業員は新病院においても引き続き雇用される蓋然性が大きかったといえる。そうすると、A医師は近接した時期に、組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する者といえるのであり、団交申入れ時点において労働契約上の使用者と同視できる者である。」と判断した(菅野和夫=山川隆一「労働法〔第13版〕」(2024) 1135頁脚注29も参照)。

(注3) 金融審WG報告書34~35頁では、事業成長担保権に関する正しい理解を促す観点から、制度の全体的な情報提供等のあり方について、以下のように整理することが考えられるとされている。

② 労働組合法上の使用者性の論点については、

➤ 通常、担保権を設定すること又は与信を提供することのみをもって、労働組合法上の使用者に該当するとはいえないものの、担保権者や与信者が「基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえて同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある」場合には、労働組合法上の使用者性を有する可能性がある旨を、金融機関等に対して周知することが考えられる。

この点について、金融庁「主要行等向けの総合的な監督指針」本編「III-6-2-2 成長可能性を重視した融資等の取組みに係る基本的考え方」等も参照。

企業価値担保権の実行手続における管財人は、労働組合法上の使用者の地位を承継すると解され、その権限に関し労働組合からの団体交渉に応じる義務があると考えられる<sup>(注4)</sup>。このことは、雇用関係についての管理処分権(破産法第78条第1項)に基づいて使用者としての地位を認められる破産管財人に、使用者としての義務の一環として、団体交渉応諾義務(労働組合法第7条第2号)も課されると解されていること<sup>(注5)</sup>等とも整合的である。

(注4) 金融審WG報告書31頁脚注104では、以下のとおり記載されている。

管財人は労働組合法上の使用者の地位を承継すると解され、その権限に関し労働組合等からの団体交渉に応じる義務が認められるほか、管財人によるスポンサー選定のあり方が、労働者保護に照らして不適当であり善管注意義務に違反する場合は、労働者・労働組合等を含む利害関係人は裁判所に管財人の解任を請求できることとなる。

(注5) 破産法における管財人の団体交渉応諾義務に関して、次のように整理する見解があることも参考になる(伊藤眞「破産法・民事再生法〔第5版〕」(2022) 443頁)。

「破産手続開始後の雇用関係自体は、破産者と労働者を契約主体とするものであるが、破産管財人が、雇用関係についての管理処分権(破78I)にもとづいて使用者としての地位を認められる。したがって、破産管財人としては、破産財団の管理や換価に必要な範囲で、使用者としての破産者がもっていた権限、すなわち労働協約(労組14以下)や就業規則(労基89以下)にもとづく権限、あるいは労使慣行にもとづく配転・出向命令権などを行使する。解雇権などについても同様である。

しかし、その反面として、破産管財人は使用者としての義務、たとえば団体交渉応諾義務(労組7②)も課される。もっとも、団体交渉の対象となる事項は、通常の労使関係と比較すると制限される。すなわち、法律上破産管財人に裁量権が与えられない事項、例えば優先的破産債権たる給料債権等に対する配当率などについての問題は、交渉事項とならない。これに対して、給料債権等のうち財団債権となるもの(破149)の弁済時期、優先的破産債権たる給料債権等についての弁済許可申立て(破101)、中間配当の時期(破209)、財団換価の方針、あるいは破産管財人による民事再生や会社更生手続開始申立て(民再246I、会更246I)などについては、破産管財人にある程度の裁量的判断が許されるので、交渉事項として扱える。なお、交渉事項となりうるものについて破産管財人が、正当な理由なく労働組合との団体交渉を拒否すれば、不当労働行為(労組7②)が成立する。」

なお、水町勇一郎「詳解 労働法〔第3版〕」(2023) 1271頁以下においても、次のとおり、整理されている(菅野和夫=山川隆一「労働法〔第13版〕」(2024) 1237頁も同旨)。「会社が破産手続開始決定を受けた場合には、破産財団に属する財産の管理・処分に関する事項…については専権をもつ破産管財人が救済命令の名宛たる使用者にあたるが、破産財団に属する財産の管理・処分に影響しない非金銭的事項…については破産会社も使用者であり続けるものと解される。」

また、実行手続における労働契約の承継あるいは終了にあたっては、法人格否認の法理や公序良俗違反の法理、労働契約法第16条の規定、整理解雇に関する裁判例の考え方<sup>(注6)</sup>等、従来の労働法制上のルール・指針<sup>(注7・8)</sup>が適用されることにも、留意が必要である。

(注6) 事業譲渡指針においては、「解雇に関して留意すべき事項」として、以下のとおり記載されている。

事業譲渡を理由とする解雇についても、整理解雇に関する判例法理の適用があり、承継予定労働者がそれまで従事していた事業を譲渡することのみを理由とする解雇等客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合に該当する解雇は、労働契約法第十六条の規定により、その権利を濫用したものとして認められないものであることに留意すべきであること。

(注7) 事業譲渡指針においては、「その他の留意すべき事項」として、以下のとおり記載されている。

譲渡会社等又は譲受会社等は、承継予定労働者の選定を行うに際し、労働組合の組合員に対する不利益な取扱い等の不当労働行為その他の法律に違反する取扱いを行ってはならないこと。

また、事業譲渡時の労働契約の承継の有無や労働条件の変更に関する裁判例においても、労働契約の承継についての默示の合意の認定、いわゆる法人格否認の法理及びいわゆる公序良俗違反の法理等を用いて、個別の事案に即して、承継から排除された労働者の承継を認める等の救済がなされていることに留意すべきであること。

(注8) 金融審WG報告書29頁及び同頁脚注100では、以下のように整理することが考えられるとされている。

事業成長担保権の制度における労働者保護のあり方を検討するに当たっては、例えば、以下のような事項を考慮する必要がある。

(中略)

➢ 実行手続における労働契約の承継においても、労働契約の承継に係る労働法制上のルール等が適用されること

具体的には、解雇権濫用法理(労働契約法第16条)、不当労働行為(労働組合法第7条)や、過去の裁判例において認められたいわゆる法人格否認の法理、労働契約の承継についての默示の合意の認定等が当てはまる。また、「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」に定める留意事項がここでも該当すると考えられる。

令和7年5月30日 制定

令和8年1月20日 改正