

# 日本勞動契約繼承法之研究

## 針對企業整編時之勞動法相關問題探討

——以我國勞動基準法第二十條規定為中心——

### 一、問題之提起

企業整編並非法律學（特別是勞動法學）中之特定用語，因此俗稱之企業整編實際上包含有各式各樣內容。小自企業內部整編之經營團隊變更、股權轉讓、商法上之公司組織變更，大自產業界整編（企業外部整編）之企業間合併與營業轉讓等，皆可謂屬於企業整編之範疇<sup>1</sup>。故不論企業內部改組、企業間之轉讓或合併，都可謂係企業整編活動之一環。企業整編時必然發生種種勞動法上之問題，例如個別勞動關係領域內勞資雙方在勞動契約上權利義務之移轉、或解雇資遣等糾紛，甚至集體勞動關係領域上亦有可能產生工會變動、團體協約變動等相關問題。本論文首先將以勞動基準法第二十條規定為中心，探討企業整編時勞資雙方勞動契約關係之處理原則。

我國現行勞動基準法第二十條規定中僅提及「事業單位改組或轉讓」時之勞動契約關係處理原則，條文中並未有合併時之明文規定，因此事業單位合併時，有關勞動契約關係部分之處理是否需為另外考量，或合併時仍有第二十條援用之可能，是首先必須釐清之課題。其次，第二十條中規定事業單位改組或轉讓時，新舊雇主商訂留用之勞工，其勞動契約關係繼續存續，此時是否仍需受民法第四百八十四條勞務專屬性原則之限制，換言之，新舊雇主商訂留用勞工之合意是否有「自動的效力」，可排除需勞工承諾之民法規定，在考量勞工工作權保障之另一面，對於勞工服勞務對象之選擇權恐怕亦必須加以注目。

### 二、改組、轉讓與合併

勞動基準法第二十條規定事業單位改組或轉讓時，勞工去留之處理原則。因為本條規定攸關勞工工作權之存續，從而在適用時必須嚴謹釐清所謂事業單位改組或轉讓之範圍，如適用範圍過大恐有剝奪勞工工作機會之虞，例如事業單位改組，是否包含企業內部負責人之變更，實務上亦不乏見有雇主為資遣勞工而採取暫時變動企業負責人之對策導致糾紛者，因此吾人研究勞動基準法第二十條時，首先必須確定改組與轉讓之意義。

<sup>1</sup> 宮島尚史「渠僅瘋俗嶽卞 丹淨 芋曉及杼鎖鱗」（季刊勞動法 61 號，昭和 41.9.1）第 4 頁參照。

## 1. 司法實務見解

由於勞動基準法與施行細則中均未見有關於事業單位改組或轉讓之定義規定，因此學界與實務界對改組或轉讓之範圍多有不同看法。首先就司法實務之看法，早在民國 74.10.19 司法院司法業務研究會第七期會議中，曾針對事業單位改組是否包括公司組織之事業單位改組，抑僅指個人經營或合夥經營事業單位之改組提出討論。會議結論似乎從必須符合勞動基準法第一條所定保障勞工權益之趣旨著眼，而對於第二十條中所謂事業單位改組採限縮解釋，認為所謂改組應僅限於內部組織之變動而言，至於公司組織者因具獨立之法人格，縱公司內部組織改組亦不影響法人格同一性，故本條所提及之改組乃專指個人經營或合夥經營事業之狀況而已，而不包括公司組織之改組。筆者認為此結論意見並未明指公司組織者之內部改組即有本條適用之意思，反而結論意見大概是指公司組織者如已變動法人格之程度時，應屬於轉讓之意。或許是結論意見中並未詳盡敘述，因此司法院第一廳對上述結論意見核示：「皆有未妥」。而認為「如事業單位為公司組織並不包括其機關內部之改組織情形在內。因如僅公司機關內部改組，原公司仍繼續存在，雇主依舊，自不發生勞動基準法第二十條所謂新雇主繼續承認之問題，必於公司變更組織或合併，雇用主體已生變更時，始得謂為『事業單位改組』。」由此可見司法院第一廳見解認為，第二十條中所謂事業單位改組，其對象範圍射程不只個人經營或合夥經營事業，即使公司組織亦含括在內，只不過公司組織者必須達雇用主體已生變更之程度，方為符合本條事業單位改組之真義。從而，如在公司合併之場合，被吸收公司必然發生有喪失其原來法人格之結果，就被吸收公司而言應可謂雇用主體已生變更，故「合併」中的被吸收公司亦屬於事業單位改組之範疇。

其次，最高法院在八十四年度台上字第 997 號溢達塑膠工業股份有限公司事件之判決中，也認為「按勞動基準法第二十條所謂事業單位改組或轉讓，如事業單位為公司組織者，係指事業單位依公司法之規定變更其組織或合併或移轉其營業、財產而消滅其原有之法人人格，另立新之法人人格而言」。由以上兩例司法實務上之見解，大抵可認為所謂事業單位改組或轉讓，必須有變更組織之型態，而是否符合變更組織則必須以事業單位之法人格是否已生變動來判斷。

## 2. 行政解釋見解

行政機關針對第二十條之適用範圍，亦大抵認為必須①事業單位組織型態已發生實質改變達法律上主體變更之程度，或②事業單位所有權因移轉而消滅其原有法人格致無法繼續維持原有勞雇關係之狀態，或③獨資或合夥事業單位之負責人變更<sup>2</sup>。

### 3. 學說見解

學者中黃程貫教授認為事業單位之轉讓固然以法人格是否變動為判斷標準，但改組則僅限於依公司法所為之組織變更，限於無限、兩合、有限、股份有限公司間之變動而言，但董事會之改組不屬之<sup>3</sup>。大多數學者則採與行政解釋類似見解<sup>4</sup>，比較特殊者為黃劍青氏就合併之關係提出：一公司與他公司合併時，因合併而存續之公司為第二十條所稱之改組，而因合併被消滅之公司，由於公司已轉讓與存續公司，故應屬於本條所稱之轉讓<sup>5</sup>。

### 4. 拙見

就勞動基準法第二十條所謂事業單位改組或轉讓之適用範圍，筆者以為就轉讓而言，單以法人格變更與否作為其判斷標準固有其妥當處，但是否也有必要考慮法人格雖已變動，但轉讓前後之公司如在事實上仍具有同一性之狀況時，是否可有援引法人格否認之法理而有排除本條適用之空間，可能是一個有趣的問題。對此先姑且不論，但就事業單位改組而言，針對「改組」之意義應採取最狹義解，換言之，筆者看法與前述司法業務研究會論點相同，即二十條中之事業單位改組應僅限定於個人經營或合夥經營事業之狀況而已，至於公司組織者如已改組變更法人格，則屬轉讓之範疇，至於合併應非可強列為改組或轉讓之列。

事業單位之合併，不論消滅公司為存續公司所吸收或兩消滅公司合組成新公司之型態，其性質上消滅公司之組織型態必然發生變動，而且幾乎也可謂已達法人格變更之程度。但由於合併通常具有消滅公司之一切權利義務關係（包括勞動關係在內）為存續公司概括承受之性格，因此在勞動基準法第二十條之適用上，特別是有關於勞工工作權益事項上，在法律未明訂合併亦有本條適用之狀況下，是否適宜將合併與事業單位改組或轉讓等相提並論，

---

<sup>2</sup> 參見行政院勞委會 80.12.10 台(80)勞資二字第 30491 號函釋；內政部勞工法規研修小組於民國 74 年所提意見（呂榮海『勞基法實用上冊』第 163 頁）。

<sup>3</sup> 參照黃程貫『勞動法』第 484 頁。

<sup>4</sup> 參照張清滄『勞動基準法實用』第 78 頁；呂榮海前揭書。

<sup>5</sup> 參照黃劍青『勞動基準法詳解』第 181 頁。

筆者持比較審慎之態度。畢竟依第二十條規定文義，凡屬於改組或轉讓之狀況者，除新舊雇主商訂留用之勞工外，其餘勞工均有失業受資遣之虞，因此筆者以為在法律未明訂狀況下，是否不應貿然將合併解為改組或轉讓之範疇始比較妥當。

### 三、日本法制與實務處理現狀

日本勞動基準法中並未如我國法第二十條規定一般，將改組或轉讓之狀況下，得允許雇主資遣勞工。當然其原因除日本法本來就無雇主可資遣勞工之事由規定外，雇主可資遣勞工者通常都需要接受司法實務上嚴格的個案實際認定。

#### 1. 日本判例見解：

日本判例實務上針對合併，通說認為事業單位合併時勞動契約關係必然有當然承受，同時也不能由新舊雇主合意來決定特定勞工之不繼續雇用。如在合併時有勞工受資遣者，即屬於合併後存續公司新雇主之解雇行為，必須依解雇行為是否具合理性來認定其效力。同時實務上見解亦認為，合併時勞動契約關係之當然繼受，性質上與民法中所謂權利讓與第三者狀況有別，故民法上勞務指揮權之讓與事先必須得勞工同意之規定，於合併時並不適用<sup>6</sup>。

至於有關事業單位轉讓之日本實務見解似乎比較多歧，有認為「事業單位之轉讓，不論是將財產、客戶、或營業秘密等營業組織體當作一個債權契約來移轉，或是構成財產的各種內涵當作個別債權債務來移轉，都必須有個別權利移轉與個別債務繼受承諾之關係適用，因此不能解為單獨只有雇用關係屬於當然之繼受<sup>7</sup>」，「事業單位轉讓時，並非得強制受讓人一定得接受轉讓人以前所雇用之勞工，而且勞工也無必須與受讓人新雇主維持勞動契約關係之義務，因此除非新舊雇主有具體在轉讓協定中明言勞動契約關係之繼受，且勞工也有同意之意思表示，否則轉讓前之勞動契約關係並不當然隨同移轉<sup>8</sup>」。由上述兩案例見解可得知，採取事業單位轉讓時勞動契約關係並不當然移轉之立場，必須俟新雇主有繼續雇用之意思表示後，勞工之勞動契約關係始得存續，同時也必須依民法規定得到勞工事先同意才行。不過判例上也見有同意事業單位轉讓亦可能發生雇用關係當然隨之移轉之效果者，惟該

<sup>6</sup> 參照同和火災事件（大阪地決昭 24.5.17，勞動判例集四號 44 頁）、日本合同玄仿永弁事件（松江地判昭 39.6.4，勞民集 15 卷 5 號 610 頁）。

<sup>7</sup> 參照兩備田旦事件（岡山地判昭 30.1.29，勞民集 6 卷 1 號 30 頁）。

<sup>8</sup> 參照十倉紙製品事件（大阪地判昭 34.7.22，勞民集 10 卷 6 號 999 頁）。

當然移轉之效果亦有可能經新舊雇主合意而予以排除<sup>9</sup>」。

不過日本司法實務中針對事業單位轉讓之效果，絕大多數通說倒是採取事業單位轉讓時，過去勞動契約關係亦應隨同移轉之立場。例如針對醫院之轉讓，舊雇主之勞工不為新雇主承繼之糾紛上，法院認為：「本件醫院之移管……醫院之有體、無體財產（物的要素），與勞工（人的要素）所構成之有機統一體的經營組織仍持續維持其同一性並未解體，只是負責指揮管理之經營主體發生交替而已，因此在法律上舊雇主與勞工間之勞動關係，由新雇主概括的當然繼受應屬理所當然，無正當事由而排除此繼受結果者，應視為新雇主之解雇處理<sup>10</sup>」。因此日本司法實務上針對事業單位轉讓時勞動契約關係是否隨同移轉之通說見解，可以歸納如下：①基於企業中勞動力之有機結合關係乃至勞動力與企業間之有機一體性考量下，在事業單位轉讓時，勞動契約應概括的當然隨同移轉。②因此新舊雇主商訂對於特定勞工不予繼續雇用之合意，或新雇主之拒絕繼續雇用，應屬於新雇主之解雇行為。③從而，勞動契約有無繼受，則必須以該解雇是否欠缺正當性而無效來判斷<sup>11</sup>。

## 2. 日本學說見解：

針對事業單位合併時勞動契約關係是否隨同移轉，日本學說上多數認為即使未得勞工事先同意，勞動契約關係亦應由新雇主當然繼受。其理由不外乎：①商法上有關於合併係以概括繼受為原則（日商 416 條 1 項，103 條參照），勞動契約關係自然應隨同一切之權利義務關係由合併後之存續公司繼受<sup>12</sup>。②至於民法有關勞務指揮權移動必須先得勞工允諾之規定，乃係基於對人信賴關係尚所預想之個別雇用關係之問題，若自企業合併中之企業一體性與實態之普遍性考量，合併時之勞動契約關係隨同移轉並非民法所著重之雇主交替問題，因此無須勞工事先同意<sup>13</sup>。③合併乃是勞動契約關係具有同一性之持續，在此同一性之持續中，對於勞工有強烈之實質利益<sup>14</sup>。

至於就事業單位之轉讓部分，日本學界中商法學者大抵認為「在轉讓中

<sup>9</sup> 參照兩備田旦事件之上訴審判決（廣島高岡山支判昭 30.6.20，勞民集 6 卷 3 號 359 頁）。

<sup>10</sup> 濟生會中央病院事件（東京地決昭 25.7.6，勞民集 1 卷 4 號 646 頁）。

<sup>11</sup> 參照野田 進「合併、營業讓渡等解雇」（季刊勞動法 165 號，1992.12）第 21 頁。採此種通說見解的著名判例尚有福岡國際觀光石沱伙事件（福岡地判昭 27.5.2，勞民集 3 卷 3 號 125 頁）、全勞濟事件（橫濱地判昭 56.2.24，勞民集 32 卷 1 號 91 頁）。

<sup>12</sup> 參照正田 彬「葦模葶辣午尔癩泔 塾啃」（季刊勞動法 46 號，1962）第 43 頁。

<sup>13</sup> 參照攷翹跪姊「渠僅寧妍午泔 芋及杼鎖」（日本勞動法學會誌 29 號）第 5 頁。

<sup>14</sup> 參照本田尊正「渠僅寧妍午泔 芋啞狨」（季刊勞動法 70 號 4 頁）。

屬於營業之所有財產都必須隨同移轉，而一般從業員之雇用關係亦可做如是解。但新舊雇主依據所合意之特約對於勞動契約關係之隨同移轉有生排除之效果，從而，在事業單位轉讓契約中，若有排除具有代替性勞工之雇用關係的特約時，該特約應為有效<sup>15</sup>」。不過對此商法見解，勞動法學者認為，除反對商法學者不同意勞動契約關係亦屬於企業一體之有機體性看法外，認為此類問題應屬於企業中勞工保護之領域，應由勞動法理念加以解決，而不適用商法之概念。因此，事業單位轉讓時，過去的勞動契約關係得在勞工事先同意下，由新舊雇主商議協定後予以承繼<sup>16</sup>。

#### 四、企業合併後團體協約之存續問題

企業合併時，有可能產生權利義務關係概括承受的結果既如前述。但工會之本質畢竟與企業本體有所不同，因此要比附援引企業合併的理論，立即認為既存的團體協約關係也應該原封不動地當然被合併後的工會概括承受，在理論上說明有困難。但是我們也不能忽略一種狀況，就是被合併企業之工會，如果「工會組織之實質同一性」原封不動被承繼時，以此為根據而主張既存的團體協約關係為存續工會或新設工會所承繼，這是可以理解的，也是有可能的。

皆下來，吾人再思考，如果把工會合併比照企業合併之模式加以分析，則工會合併亦可分為兩種，即①吸收合併與②新設合併。在吸收合併時，原有團體協約關係將喪失其效力，不會被存續工會所承繼。反之，在新設合併時，原有的團體協約關係將有可能維持其效力，而被新設工會所承繼。

但在實務上，工會的合併恐怕不可能像企業合併一般那麼單純，工會合併中所產生之團體協約承繼關係，無法如同企業合併一樣僅區分為兩種而已。因為工會是人的組合，會員間要何去何從不只會員個人有異，同時因為工會也是組織化的型態，以致會員也有可能必須服從組織之多數決。因此就算把工會合併略區分為吸收合併與新設合併，還是有可能於此兩種合併模式中更產生出不同的合併態樣。例如就吸收合併而言，有可能發展出(a)一方的工會解散後，其會員以個別身份再加入存續工會(b)一方的工會名目上解散

<sup>15</sup> 參照岩垂肇「渠僅刀鞅午孛癩淨 塾哨」(菊池勇夫教授 60 年紀念『淨 芋午煩碧芋及啞狻』(有斐閣, 1960) 第 151 頁。

<sup>16</sup> 參照石井照久「營業讓渡午勞動契約」(『齒芋卞云竹月湘咭杼鎖』勁草書房, 1960) 第 157 頁。另外，花見忠「渠僅寧 午蠹僅狗及譁匏」(經營法學 8 號 61 頁) 亦同旨。

後，再集體加入存續工會等兩型態。至於新設合併則有可能發展出(c)雙方工會都解散後，雙方工會會員皆以個別身份型態再重新組成單一個工會(d)雙方工會名目上解散後，雙方工會再以團體加入之型態聯合組成一個新工會等兩種。

產生出上述四種工會合併之模式後，團體協約相關的法處理自然而然也會有不同結果。例如：

- (a) 消滅工會之會員個別地加入存續工會，相當於新制加入，其所屬原有團體協約關係將會產生失效效果，不會被存續工會所承繼。
- (b) 消滅工會名目上解散後，再集體加入存續工會，此種狀況與其說是原工會消滅，不如說是原工會被存續工會所吸收，即可能產生出「工會組織之實質同一性」是否存在之問題，原有工會之團體協約關係可能原封不動地被存續工會概括承受而維持其效力。
- (c) 雙方的工會會員皆有意願重新組成強力的單一工會，通常其目的都在於結成新工會可以強化統制力、強化團體協商機能、及使團體協約訂定權限集約等企圖，因此其雙方的原有團體協約關係失其效力，不會被新設工會所承繼。
- (d) 雙方工會仍以支部或分會形式結成一種連合會方式的工會，由於雙方並無意圖使工會強大化或集約化，因此雖兩工會在外觀上皆已有產生變化，但「工會組織之實質同一性」仍存在之故，團體協約關係將會被新設工會所概括承受而維持其效力。

其實工會合併所產生之團體協約效力問題，其真正問題之重心尚不在於「概括性承受」或「工會組織之實質同一性」存在與否的問題。毋寧說問題的焦點在於：團體協約如果被概括性承受後，於雙方工會團體協約競合後所衍生出的勞動條件差異與勞資對抗關係態度的差異，如何整合的問題。換言之，問題的焦點不只是工資、工時、休假等屬於團體協約規範之部分，更會擴及到工會活動的規範、爭議條項的內容、工會保障的措施等團體協約的債務部分。這些問題會隨著企業合併所帶來的大規模調職產生出會員間混同在同一場所的問題，而更形嚴重化。

因此雖然團體協約法第二十七條第一、二項規定，團體協約當事人團體合併、分立、解散時，其團體協約上之權利義務仍繼續存在。但剛才曾提到在(a)的狀況下，為何其團體協約將會失效的主張，最主要就是考量到為了防

止吸收合併後原有兩工會會員間可能產生出的工資等勞動條件混亂，所以在情事變更原則適用下，來否認原有團體協約關係的承繼問題。這在團體協約法第二十八條也有規定可依循之途徑。

其次，就(b)的狀況又如何呢？在吸收合併中採取名目解散後，再集體加入存續工會的模式下，由於工會組織之實質同一性確實仍存在，要直接去否認其團體協約的繼承，事實上有其困難。但假如說無論如何都必須採取否認的態度，否則無法解決前述團體協約之混同時，那吾人該思考，這些混亂現象並不僅存在於吸收合併，即便是在新設合併時亦有同樣衍生出混亂現象。從而如果要否認(b)的團體協約關係之承繼效力，就必須也要全面連同新設合併一起否定，否則在論理上無法一貫。

如此一來，其解決之道，就是不論吸收合併或新設合併，姑且都承認團體協約關係可被存續工會或新設工會概括承受的事實（但是(a)的個別加入與(c)的重新加入組成新工會者例外），而由於必然產生出勞動條件的混亂與勞資對抗關係的混亂，於此狀況下可視為原有團體協約機能已無法維持，因此運用情事變更原則，來使原概括承受的團體協約關係失其效力。這樣的理論說明與理解是不是會比較妥當？

附帶一提者，解決團體協約的概括承受後，所衍生出來的混亂，學說中尚有主張①以工會會員數之多寡來決定適用哪一個團體協約②就協約內容的利與不利來決定③由工會自主選擇等見解，但這些解決方式是否忽略了團體協約是由勞資雙方合意下之產物的法性格，倒是值得吾人加以深思。