

## 【労務】「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」一部改正

厚生労働省より、「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日から適用されるとお知らせがありました。今回は「事業性融資の推進等に関する法律」の成立により、新たに「企業価値担保権」が創設されたことを踏まえ、労働者保護の観点から改正が行われたということです。今回は、その内容について以下に抜粋してご紹介いたします。

### ■ 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、他の担保制度と比較して手厚い労働者保護が図られた制度です。

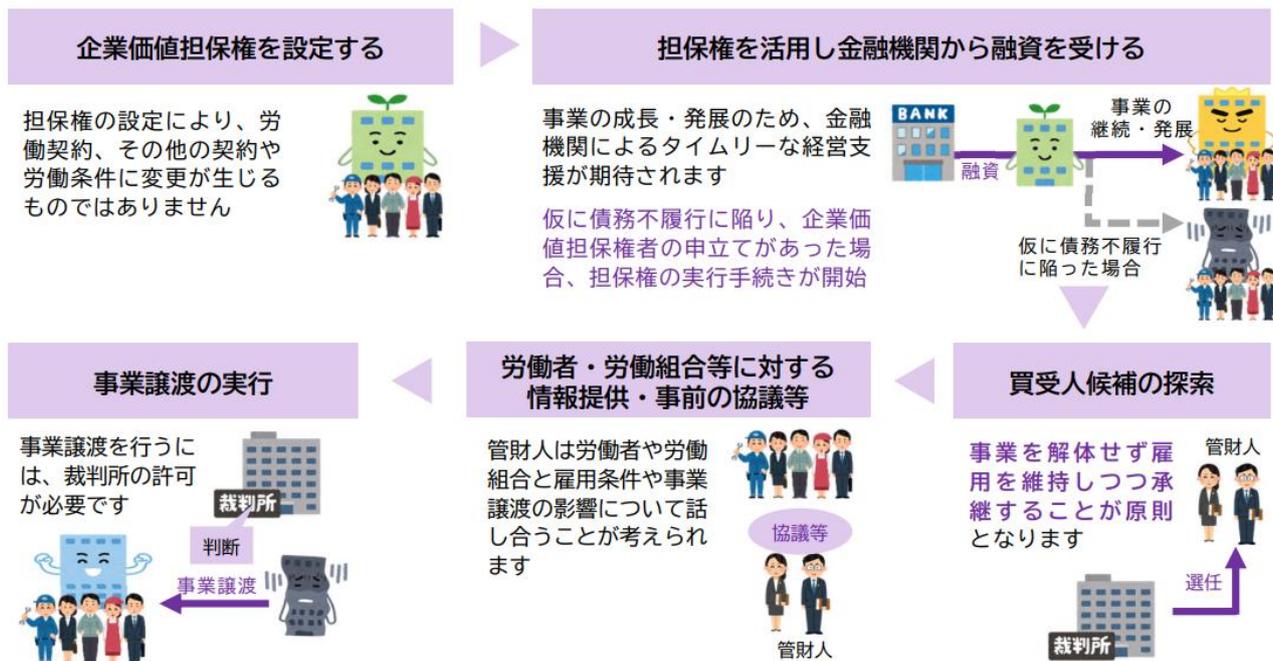
企業価値担保権を活用した融資においては、事業全体の価値が担保価値となり、事業の将来性や強みが重視され、金融機関によるタイムリーな経営改善支援も期待されます。

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、その場合の担保権の実行手続きでも、原則、担保財産の換価は「事業譲渡」（事業を解体せず雇用を維持しつつ承継）によるとされ、また、労働者の賃金は事業継続に不可欠な費用であるため優先的に弁済されます。

※詳細は、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>

### ■ 企業価値担保権のポイント



### ■ 企業価値担保権に関するQ & A

#### Q. 企業価値担保権が設定されると、労働契約の内容はどのようなものになるの？

- ・ 企業価値担保権の設定そのものにより、労働契約の内容（労働条件等）について、変更が生じるものではありません。
- ・ 金融機関等は、労働契約の内容（労働条件等）を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、金融機関等が労働条件等に影響を及ぼすことではありません。

#### Q. 企業価値担保権が実行されると、労働債権（賃金・退職金）はどのようなものになるの？

- ・ 労働債権は、事業継続に不可欠な費用であるため、企業価値担保権が実行された際には、企業価値を損なうことがないよう、優先的に弁済することとされています。

## ■ 事業譲渡等指針の改正ポイント

企業価値担保権の設定から事業譲渡の実行までの流れ

企業価値担保権の設定  
～

### 会社が行うことが望ましい事項

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を行い、労働者と労働組合等の意見も踏まえながら、労働組合等に対する情報提供等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。

#### Q. どのような情報を提供することが望ましいと考えられますか？

事業の成長に向けて、労働者の理解と協力が得られるよう、例えば、会社が置かれている環境や経営課題、目指すべき事業の方向性に関する情報、資金調達において活用される企業価値担保権に関する制度の概要等について、情報提供をすることが考えられます。

### 金融機関や信託会社に関する基本的な考え方

金融機関や信託会社が、「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」等には、労働組合法上の使用者性を有する可能性があります。

※ 通常、企業価値担保権の設定又は与信の提供のみをもって使用者性を有するとはいえません。

仮に債務不履行に陥った場合

実行手続開始  
申立て

企業価値担保権の実行  
①買受人候補の探索

企業価値担保権の実行  
②事業譲渡時の労働者・労働組合等との協議

事業譲渡の実行

### 管財人が行うべき事項等

管財人は、労働組合等に対し、労働者の権利（団体交渉権等）の行使に必要な情報を提供するよう努めるとともに、個々の労働者に対しても、同様の情報提供をすることが考えられます。

#### Q. どのような情報を提供することが考えられますか？

企業価値担保権の実行手続に関する全体の状況として、企業価値担保制度の概要や買受人（事業を譲り受ける会社等）選定に当たっての原則、実行手続中における会社の状況等について情報提供をしたり、会社と労働者との間に生じた問題については労働組合に相談すること、労働問題に関する個別相談先として総合労働相談コーナーがあることなどを案内したりすることが考えられます。

### 企業価値担保権の実行における事業譲渡に関する事項

企業価値担保権の実行における事業譲渡については、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とされています。

事業譲渡を行う際に、会社との間で締結している労働契約を買受人に承継させる場合には、承継予定労働者から承諾を得ることが必要です。

管財人は、事業譲渡等指針に規定する会社等が留意すべき事項を踏まえて、承継予定労働者および労働組合等との事前の協議等を行うことが適当と考えられます。