

「建設弘済会等に係る事業譲渡手法等の  
課題検討チーム」整理とりまとめ

平成23年3月10日

## 目 次

I. これまでの経緯等	2
1 建設弘済会等に係るこれまでの経緯及び発注者支援業務等からの 撤退要請の考え方	2
2 検討チームの役割	2
3 建設弘済会等における主体的な取組み	3
II. 課題整理	4
1 発注者支援業務等の性格	4
2 建設弘済会等の実施体制等に係る特徴	5
3 事業譲渡等を行うに当たっての課題	5
III. 国土交通省としての取組み	10
(参考)	
事業譲渡等の実務に係る整理事項	11

## I. これまでの経緯等

### 1 建設弘済会等に係るこれまでの経緯及び発注者支援業務等からの撤退要請の考え方

- ・ 地方整備局においては、公共事業の拡大及び事業に係る説明責任や合意形成への取組みといった業務の多様化等に伴う業務量の増大、累次の定員削減という厳しい状況の中で、限られた職員によりの確かつ円滑な業務執行を行うため、発注者支援業務等（工事の監督支援等の発注者支援業務、河川・道路の巡回等の公物管理補助業務及び用地補償総合技術業務をいう。以下同じ。）について、中立性・公平性を有する公益法人であり、社会資本整備や関連法令等に関する専門的な知識や豊富な現場経験を有する建設弘済会等に対し、外部委託してきたところである。
- ・ 一方で、公共調達の適正化の観点から、平成 18 年より政府全体で随意契約の見直しが進められる中で、国土交通省においては、建設弘済会等に委託してきた発注者支援業務等についても、随意契約から一般競争入札等に移行することとした。また、平成 20 年度からは一般競争入札（総合評価）方式を一部事業で試行し、平成 22 年度から全ての事業を同方式で発注しているところである。
- ・ このような発注方式の見直しの結果、多くの民間事業者が事業への参入を求める状況になってきており、平成 22 年度には、業務分野や地域によって差があるものの、全国の平均で総発注額のうち 4 割程度を民間事業者が受注する状況となっている。
- ・ さらに、平成 23 年度から複数年度契約の導入によって民間の創意工夫等がなされるよう、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成 18 年法律第 51 号。以下「公共サービス改革法」という。）に基づく民間競争入札を導入することとしている。
- ・ また、「政府関連公益法人の徹底的な見直し」（平成 21 年 12 月 25 日閣議決定）において、行政が政府関連公益法人（国家公務員出身者が役員又は職員等に在籍する特例民法法人、新制度の公益法人、特例民法法人から一般法人に移行した法人で国が所管するものをいう。）に実施させている事務・事業について、「事業性を有するもの、民間企業等の参入を阻害しているものなどについては、民間企業等において実施できないか」等の視点に立って徹底的な見直しを行うこととされた。
- ・ このような状況の中で、民間事業者による競争を促進し、それらの創意工夫をより適切に反映させることができる市場環境を迅速に整える観点から、国土交通省として、建設弘済会等に対し、ノウハウ継承と職員の雇用確保を図りつつ、発注者支援業務等から計画的に撤退することを要請したものである。

### 2 検討チームの役割

- ・ 建設弘済会等が発注者支援業務等から撤退するに当たっては、これらがこれまで培ってきたノウハウや人材が散逸し、結果として国土交通省における適切かつ効率的な公共工事の実施や公共施設の管理が困難になることが懸念される。このため、事業譲渡等（事業譲渡及び現物出資をいう。以下同じ。）の手法により、現に建設弘済会等が受託している業務の継続実施を図りつつ、品質確保や効率的な業務プロセス等のノウハウを、それを支える人材とと

もにまとまった形で民間事業者にできる限り円滑に継承することを促すこととし、これにより、業務を受託しうる者の裾野を広げつつ、早期に民間事業者が競争する市場環境を整えることとする。

- ・ そのためには、建設弘済会等が主体的に、計画的かつ迅速な取組みを進めることが不可欠であるが、建設弘済会等の監督者であり発注者でもある国土交通省としても、各建設弘済会等に対して、必要な指導、情報提供等を行うため、建設弘済会等に係る事業譲渡手法等の課題検討チーム（以下「検討チーム」という。）を設置し、外部有識者の助言を得ながら、次に掲げる視点を踏まえ、事業譲渡等を行うに当たっての課題等についての検討を行い、その基本的事項について整理とりまとめを行った。
  - ① 発注者支援業務等に係るノウハウをできる限り円滑に民間事業者に継承していくためには、どのような取組みが必要か。
  - ② 発注者支援業務等からの計画的な撤退（できる限り3年を目途）に当たって、できる限り職員の雇用を確保するためには、どのような取組みが必要か。

### 3 建設弘済会等における主体的な取組み

- ・ 各建設弘済会等には、検討チームの整理とりまとめを踏まえつつ、発注者支援業務等に係る事業譲渡手法等について、各々の業務、職員、資産等の実態や民間事業者の参入状況等に応じた具体的な検討を行うなど、発注者支援業務等からの計画的な撤退について主体的に取組みを進めることを期待する。
- ・ また、建設弘済会等においては、発注者支援業務等からの撤退への取組みとあわせ、その他の事業も含め法人のあり方自体の抜本的な見直しについて、特例民法法人の新制度への移行期限（平成25年11月30日）を踏まえ、適切に対応することを期待する。

## Ⅱ. 課題整理

### 1 発注者支援業務等の性格

①公共発注者（国土交通省）に対する請負サービス事業である。

- ・ 国土交通省に対し、従来国の職員が自ら実施してきた公共工事の発注や公共施設の管理に関する支援・補助業務等の請負サービスを提供する事業である。近年、公共事業費の削減に伴い事業規模は縮減しているものの、今後とも、一定の発注量が見込まれ、また、国土交通省による競争環境の整備等の取組みの方向性が、受注者の事業戦略に大きく影響する。
- ・ 平成 23 年度から、公共サービス改革法に基づく民間競争入札が実施され、守秘義務やみなし公務員規定などの業務の適正かつ的確な実施確保のための措置が講じられることになる。

②発注者支援業務、公物管理補助業務、用地補償総合技術業務の 3 分野の業務から構成される。

- ・ 業務内容から、発注者支援業務（積算技術、技術審査、工事監督支援）、公物管理補助業務（道路巡回、道路許認可審査・適正化指導、河川巡視支援、河川許認可審査支援、ダム・排水機場管理支援）、用地補償総合技術業務の 9 業務分野に区分される。
- ・ 業務実施に当たっては、入札参加企業及び管理技術者等に対し、発注者支援業務、公物管理補助業務については土木関連の資格やコンサルタント業務等の経験が、用地補償総合技術業務については用地補償関連の資格やコンサルタント業務等の経験が求められる。
- ・ 9 業務分野によって業務上必要とされる知識・経験、実施体制等が異なることから、業務分野別の民間事業者の受注割合には大きな差異があり、民間事業者の経験、習熟度は業務分野によって違いがある状況にある。

（平成 22 年度における建設弘済会等以外の民間事業者等受注割合 [4 月 1 日時点の契約件数ベース]

業務全体（約 40 %）

発注者支援業務：積算技術（約 10%）、技術審査（約 1%）、工事監督支援（約 72%）

公物管理補助業務：道路巡回（約 31%）、道路許認可審査・適正化指導（約 32%）、  
河川巡視支援（約 26%）、河川許認可審査支援（約 8%）、

ダム・排水機場管理支援（約 28%）

用地補償総合技術業務（約 7%）

③労働集約型の事業である。

- ・ 業務実施に必要な固有の施設・設備が少なく（管理技術者等が常駐し、事務作業ができるスペースが確保されていれば良い）、経費に占める人件費の割合が高い。

## 2 建設弘済会等の実施体制等に係る特徴

①各業務分野の全般にわたり業務実施できる体制を有している。

- ・ 公共施設の整備から管理に至る幅広い業務について、各業務分野を実施するために必要な知識・経験を有する技術者が数多く在籍するとともに、バックアップ体制や各業務間の連携を構築するなど、発注者支援業務等全般にわたって品質確保を図りつつ、円滑に業務実施できる体制を有している。
- ・ 一方、これまで、公益法人として、必ずしも収益性が高くない業務も含めて受注してきており、業務分野ごとに見ると利益が出ていない分野もある。

②各地に配置された支所を拠点に業務が実施されている。

- ・ 発注者である国土交通省のニーズに対応した公益事業を遂行する観点から、業務の実施拠点として、各都府県に1、2ヵ所程度の支所を設置しており、主に当該地域に在住するなど地域事情に詳しい職員が業務に従事している。
- ・ 支所に常駐し、現場に精通している管理技術者及び担当技術者で構成されるチームで業務を実施しており、その組織力が業務遂行の適切さや効率性を担保している。

③更新回数を重ねている有期雇用職員が多数在籍している。

- ・ 毎年度の受託業務に応じ、正職員に加えて有期雇用職員を配置するなど、年度毎の業務の繁閑に対応できる実施体制としている。これまでは、毎年度一定の業務量があったことから、長期在籍の有期雇用職員が多数いる状況となっている。

## 3 事業譲渡等を行うに当たっての課題

今後、各建設弘済会等が具体的な検討、取組みを行うに当たっては、上記の発注者支援業務等の性格及び建設弘済会等の実施体制等に係る特徴を踏まえつつ、以下に整理する課題に留意する必要があると考えられる。

### (1) 事業譲渡手法等の枠組み

①事業譲渡等の手法の選択肢

- ・ 事業譲渡等の手法としては、事業譲渡等の対象事業（以下「譲渡等対象事業」という。）の範囲、事業の譲渡等の形態の組合せによる選択肢が考えられる。各建設弘済会等は、それぞれが有するノウハウや人材を散逸させずに、民間事業者へ継承していく観点から、各々の業務、職員、資産の実態や民間事業者の参入状況等に応じて、実現可能性のある手法の選択肢を比較検討した上で、最も適切な手法を選択する必要がある。なお、この場合において、民間事業者への計画的な事業譲渡等を前提としつつ、一旦、一般社団法人化して、それぞれが有するノウハウや人材の保全を図っていくことも選択肢の一つとして考えられる。

各手法については、以下のような課題があると考えられる。

(a) 譲渡等対象事業の範囲

譲渡等対象事業の範囲に関しては、発注者支援業務等の全体又は相当部分を一括して譲渡等を行う方法と発注者支援業務等を業務分野又は各建設弘済会等の支所等の地域ごとに分割して譲渡等を行う方法がある。

ア. 発注者支援業務等の全体又は相当部分を一括して譲渡等を行う方法

業務全体を一括して譲渡等を行う場合には、業務に直接従事する職員とともに、業務運営に必要なマニュアル類、管理運営体制等の機能も一体として譲受人等（譲受人及び現物出資を受けた会社をいう。以下同じ。）に譲渡等を行うことにより、譲受人等における円滑かつ継続的な業務運営が可能となる。

一方で、次のような課題がある。

- 譲受に要する資金やその後の運転資金が多額になるので譲受人等の候補が資力のある大手企業に限定される可能性が高く、結果として譲受人等が見つからないおそれがある。
- 収益性の低い事業が含まれる場合には事業全体の収益性も低下するので譲受人等の判断が慎重になるおそれがある。

イ. 発注者支援業務等を業務分野又は各建設弘済会等の支所等の地域ごとに分割して譲渡等を行う方法

譲受人等にとっては、自己の得意とする事業分野や地域、あるいは収益性のよい事業のみの譲渡を受けることも可能となることから、譲受人等の候補が広がり、事業の分け方、組合せによっては、例えば、地域で事業を営む中小企業も候補となる可能性がある。

一方で、次のような課題がある。

- 収益性の低い事業分野や地域については、譲受人等が見つからず、こうした事業分野や地域の業務を担当している職員の雇用の確保が困難となる。また、本社等の管理部門の職員についても同様である。
- その結果、これまで多くの発注者支援業務等を実施する中で組織や技術者が得てきたノウハウが散逸してしまうおそれがある。また、業務全体に共通する管理部門や業務運営のシステム等を分割してしまうことにより、円滑な業務運営に支障が出るおそれがある。
- 個々の事業譲渡等ごとに手続を進めることが必要となり、手間とコストがかかるおそれがある。

(b) 事業の譲渡等の形態

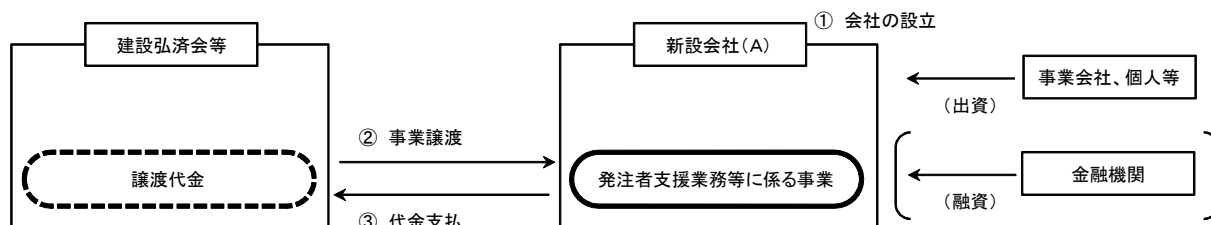
事業の譲渡等の形態に関しては、

- ・ 建設弘済会等が発注者支援業務等を譲受人に事業譲渡を行う方法
- ・ 建設弘済会等が発注者支援業務等に係る事業部分を現物出資し、対価として取得した株式の譲渡を行う方法

がある。また、事業譲渡等の相手方に関しても、新設会社の場合、既存会社の場合があるため、事業の譲渡等の形態には4通りの組合せが考えられる。ただし、既存会社への

現物出資による方法については、出資の規模や当該既存会社の事業規模にもよるものの、現物出資を行った者が当該既存会社の株式の多くを取得することになるため、当該既存会社は現物出資に応じない可能性が大きいと考えられることから、ここでは検討を省略する。

#### ア. 新設会社を譲受人として事業譲渡を行う方法

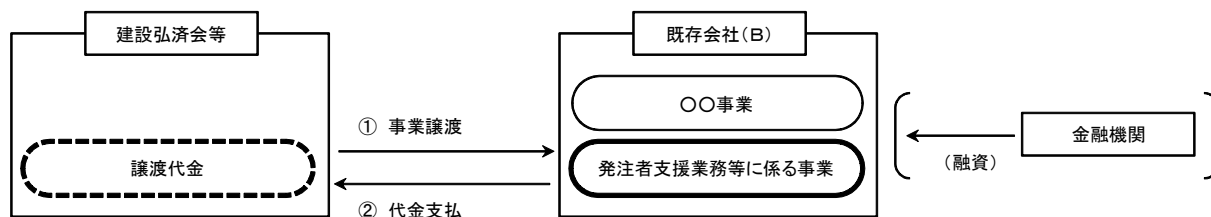


事業譲渡により、公共事業に関する知識や技術を有する職員や組織としてのノウハウも一体として譲受人が譲り受けることを前提にすれば、新設会社のスポンサーには多様な業種の企業や個人がなりうる。さらには事業意欲を有する建設弘済会等の職員等が出資者となって設立した会社による譲受の可能性もある。

一方で、次のような課題がある。

- 新設会社や発注者支援業務等の受託実績がない既存会社が譲受人となる場合は、業務の受託実績がないことから、事業譲渡に伴う請負契約上の地位の承継や入札参加のため、発注者の承諾を得た上で建設弘済会等の業務実績を承継する必要がある。(以下イ及びウにおいても同じ)

#### イ. 既存会社を譲受人として事業譲渡を行う方法



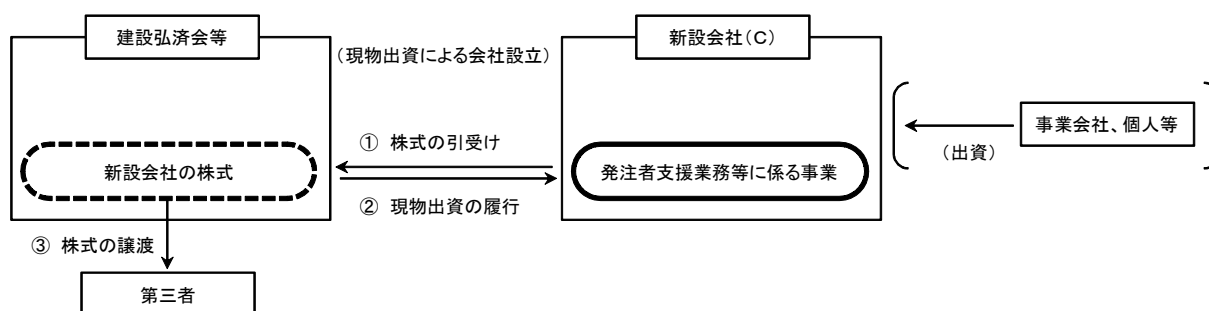
事業譲渡により、公共事業に関する知識や技術を有する職員や組織としてのノウハウも一体として譲受人が譲り受けることを前提にすれば、多様な業種の企業がその事業の一部として発注者支援業務等を譲り受けることも考えうる。

一方で、次のような課題がある。

- 既存会社の職員の労働条件との関係上、建設弘済会等の職員を従前と同等の労働条件下で移籍させることが困難な場合も想定され、その場合、当該移籍に係る職員の同意を得ることが新設会社の場合と比べてより困難になると考えられる。



#### ウ. 現物出資して会社を新設し、対価として取得した株式の譲渡を行う方法



現物出資により会社を新設する方法による場合、建設弘済会等において、職員の移籍の見通しが立った段階で現物出資により会社を設立し、対価として取得した株式をスポンサーに売却するという方法が可能となる。

一方で、次のような課題がある。

- 現物出資について、原則として、裁判所が選任する検査役による調査が必要となるなど手続が煩雑になる。

#### ②事業価値の把握・診断

- ・ 建設弘済会等は、譲受人等になろうとする者との交渉に際し、その者にとって魅力のある譲渡等対象事業や資産等の組合せを提示し、また、建設弘済会等の望む譲渡等対象事業や資産等の組合せ、条件を相手方に提示することを可能とするため、あらかじめ、会計や法務などの専門家を入れて、各業務分野ごとの収益性、譲渡等対象資産の価値等に係る精査・評価を実施するとともに、譲渡等対象事業が生み出す将来のキャッシュフローを把握するために必要となる事業計画を策定しておくことが有用である。
- ・ 特に、発注者支援業務等という民間事業者にあまり馴染みのない事業が譲渡等の対象となること、また、建設弘済会等という民間事業者とは異なる会計基準で決算を行っている公益法人が譲渡等の主体であることなどにかんがみれば、民間事業者が譲受等を検討する際の時間的、金銭的コストを低減させ、より早期の事業譲渡等を実現する観点からも、建設弘済会等があらかじめ自らの事業価値の把握・診断を実施しておくことが有用である。
- ・ なお、事業価値の把握・診断に当たっては、特定の年度に特異な要素があった際の過少・過大評価を避ける観点から、単年度ではなく複数年度に係る事業収益を評価対象とするなど、正常な収益力を適切に把握することができるようにすることが必要である。また、受注業務に係る落札率の状況等について開示することも有用である。

#### ③事業価値の維持・向上への取組み

- ・ 事業譲渡等に当たって、建設弘済会等は、コスト削減その他業務運営の効率化、保有資産の見直し等によって収益性の向上に努めるとともに、譲渡等対象事業の価値を保全する観点から、発注者支援業務等に係る無形資産（人材育成、効率的な業務プロセス、マニュアルその他のノウハウ）の散逸を避けるなど、事業価値の維持・向上を図ることが有用である。

#### ④民間事業者のガバナンスを通じた効率的な業務運営

- ・ 建設弘済会等は、公益法人として発注者のニーズに対応した業務を遂行する観点から、これまで必ずしも収益性の向上を追求した受注活動や業務運営を行ってこなかった面もある。他方で、建設弘済会等から発注者支援業務等を譲り受け又は現物出資を受ける会社においては、業務運営に関して行政の監督を公益法人ほどは受けることがなく、また、利益の追求を妨げられることもないため、事業計画や経営資源の配分について主体的かつ自由な意思決定が可能となる。

このため、収益性重視の観点から、競争環境に対応した経営戦略（例えば、経営・組織体制の見直し等による運営効率化、収益性を重視した受注活動、建設事業に関する知識・技術や地域の事情に精通した人材・ノウハウを生かした関連事業分野への進出等）を策定し、自立的・効率的な業務運営を目指す必要がある。

#### ⑤譲受人等の選定方法等

- ・ 譲受人等になろうとする者の探索方法としては、一般的に、個別に探索する方法、公募による方法がある。また、譲受人等の選定に際しては、譲渡等対象事業の範囲、移籍する職員の範囲・雇用条件、譲渡価格等について最良の条件を提示する相手方を選定することが可能となるよう、入札手続きを活用することも考えられる。なお、譲受人等の選定過程の経過を適切に記録しておくことが必要である。

#### ⑥アドバイザーの活用

- ・ 事業譲渡等を適切かつ円滑に実行するため、必要に応じて法務、財務、労務等の専門分野に係るアドバイザーを活用することも検討する必要がある。

### (2) 職員の雇用確保に向けた建設弘済会等としての対応

- ・ 職員の雇用確保については、建設弘済会等として関係法令等を順守し具体的な対応を行うこととなるが、あらかじめ、事業譲渡等を行う場合に通常生じる課題（例えば、職員の移籍には個々の同意が必要であることなど）についての整理を行うとともに、建設弘済会等に特有の課題（例えば、多数在籍する有期雇用職員については、その有期雇用契約が反復更新され、実質上期間の定めのない契約と異ならず、仕事の内容も正職員と大差ないような場合は、雇止めを行う際に解雇権濫用の法理が類推適用される可能性があることなど）についても留意しつつ、適切に対応する必要がある。
- ・ 事業譲渡等によってすべての職員を譲受人等に移籍させることが困難な場合も生じうるため、建設弘済会等は、関連業界を始めとする民間事業者へのあっせん等の再就職支援措置、割増退職金を伴う早期退職優遇制度の実施等についても検討する必要がある。
- ・ 退職給付、早期退職制度・再就職支援制度等の導入による必要な資金については、建設弘済会の保有する資産において対応することになるため、必要となる資金を適切に見積もり、退職給付引当資産等として区分計上することが必要である。

### Ⅲ. 国土交通省としての取組み

発注者支援業務等は、国土交通省の公共工事の円滑な執行や適切な公物管理において重要な業務である。

このため、国土交通省としては、建設弘済会等が発注者支援業務等から撤退するに当たって、事業譲渡等により、これらから民間事業者に当該業務に係るノウハウや人材が円滑に継承されるとともに、早期に民間事業者が競争する市場環境を整えることにより業務が適切に遂行されるよう、建設弘済会等からの事業譲渡等について、「公共サービス改革法」に基づく民間競争入札の状況を把握しつつ、民間事業者の意向を踏まえた実務上の課題について整理を行うための調査を実施する。

また、次の措置を実施するものとする。

- 建設弘済会等の監督者として、建設弘済会等が進める発注者支援業務等からの計画的撤退、建設弘済会等が実施している他の業務の見直しを含めた法人のあり方自体についての見直し等について、特例民法法人の新制度への移行期限（平成 25 年 11 月 30 日）を踏まえつつ、その進捗状況をモニタリングするとともに、必要な指導、情報提供等を行うものとする。
- 事業譲渡等により、建設弘済会等から民間事業者に当該業務に係るノウハウや人材が円滑に継承され、業務が適切に遂行される必要がある。

そのため、従前の契約の相手方である建設弘済会等と同様の契約履行体制が確保されるよう、発注者支援業務等の請負契約上の地位の移転を承諾する場合及び建設弘済会等有する業務実績の譲受人等への承継を認める場合の考え方を明確にするものとする。
- また、発注者支援業務等の入札・契約において適正な競争環境が確保されるよう、引き続き、発注単位の見直し、複数年度契約の導入・拡大、請負代金の部分払回数増加などの民間参入を促す取り組みを実施するとともに、発注者支援業務等の業務内容の説明会の開催など、民間事業者への情報提供を行うものとする。

1. 事業譲渡等の決定・実施段階の実務（人事・労務関係を除く）

1-1 事業譲渡等に至る手順

一般的には次のような手順を踏むことが考えられる。なお、公募せずに相対で相手方を探索する場合には【 】内の手順は不要である。

① 事業譲渡等の手法及びスケジュールの検討

ノウハウや人材を散逸させずに、民間事業者に継承していく観点から、各々の業務、職員、資産の実態や民間事業者の参入状況等に応じて、実現可能性のある手法の選択肢を比較検討するとともに、スケジュールを検討する。

② 自らの事業価値の把握・診断

上記①と並行して、事業譲渡等の相手方にとって魅力のある対象事業や資産等の組合せを提示し、また、建設弘済会等の望む対象事業や資産等の組合せ等を相手方に提示することを可能とするため、あらかじめ、会計や法務などの専門家を入れて各業務分野ごとの収益性、資産価値等の精査・評価を実施する。

③ 内部承認手続

事業譲渡等の手法及びスケジュールについて建設弘済会等として意思決定する。

【④ 入札手続（提案募集、第一段階選抜）】

譲渡等対象事業の範囲、移籍する職員の範囲・雇用条件、譲渡価格等について最良の条件を提示させつつ、他方でデューディリジェンスにおける情報の開示先を制限するため、二段階選抜方式（①譲渡等対象事業、移籍する職員の範囲等に関する基本的な提案をさせる段階、②デューディリジェンスを経た上で譲渡価格を含む最終的な提案をさせる段階）を採用することも考えられる。

⑤ 譲受人になろうとする者との秘密保持契約の締結

第一段階選抜を経た相手方（複数者）にデューディリジェンスを実施させるに当たり、開示される情報に関する秘密保持契約（秘密保持義務、損害賠償責任など）を締結する。

⑥ 譲受人になろうとする者が実施するデューディリジェンスへの協力

譲受人は、デューディリジェンスを経て、正確な財務状況、事業の将来性、買収後に顕在化するリスクの有無等を把握した上で、買収価格を決定することとなるため、建設弘済会等においては、譲受人が実施するデューディリジェンスに対しては、合理的に必要な範囲内で情報開示等に協力する必要がある。

【⑦ 入札手続（提案募集、第二段階選抜）】

デューディリジェンスを経た上で、譲渡価格を含む最終的な提案をさせ、最良の条件を提示した者（1者）を選抜し、事業譲渡等の相手方に選定することも考えられる。

⑧ 基本合意書の締結（優先交渉権の設定）

事業譲渡等の相手方（1者）を選定した後、優先交渉権の設定や、その時点までに合意できている事項（譲渡等対象事業の範囲、移籍する職員の範囲・雇用条件、譲渡価格等）を基本合意書として締結する。

⑨ 人事・労務関係の対応

発注者支援業務等に従事する職員について、事業譲渡等の相手方へ移籍させるための個別調整を実施しつつ、移籍させることが困難な職員については、関連業界を始めとする民間事業者へのあっせん等の再就職支援措置、割増退職金を伴う早期退職優遇制度の実施等を検討する。

⑩ 内部承認手続

事業譲渡等の実施について建設弘済会等として意思決定する。なお、必要に応じ、定款の記載（総社員の3/4以上の承認及び国土交通大臣の認可が必要）を変更する。

⑪ 事業譲渡契約の締結

事業譲渡契約を締結する。

⑫ 事業譲渡の実施

事業譲渡契約で定めた譲渡日に事業を譲渡する。

なお、現物出資の場合も上記①から⑩までの手順は共通であり、それ以降の手順は下記のとおりである（ただし、現物出資の場合、「譲受人」は「現物出資の対価として建設弘済会等が取得する株式の譲受人」となる。

⑪ 現物出資（検査役の調査等）

会社の設立手続の中で、対象事業に係る資産を現物出資する。なお、現物出資の対象となる財産については、原則として、裁判所が選任する検査役の調査が必要となる。

⑫ 現物出資の対価として得た株式の譲渡

選定した相手方に対し、現物出資の対価として取得した株式を譲渡する。

1-2 事業譲渡等の手法（共通）

発注者支援業務等に係る事業を建設弘済会等から分離する手法（事業譲渡等の手法）としては、

- ① 民間事業者への事業譲渡
- ② 会社への現物出資

が考えられる。

1-3 事業譲渡の相手方（事業譲渡）

事業譲渡等の相手方（譲受人）となる民間事業者としては、

- ① 新設の会社

## ② 既存の会社

が考えられる。さらに、①の場合に当該会社の出資者として想定される主体としては、既存の事業会社、個人等が考えられる。

### 1-4 現物出資の手続（現物出資）

現物出資とは、会社の設立又は増資に当たって、金銭以外の財産（動産、不動産、債権、有価証券等）を出資することをいう。出資の対象となる財産が過大に評価されると、会社財産が十分に確保されず、他の出資者との間で不公平が生じるため、原則、裁判所が選任する検査役の調査が必要とされている（会社法第33条第1項、第207条第1項）。なお、検査役の調査には時間と費用がかかることに留意が必要である。

（設立時）

- ① 新設会社の定款に必要事項を記載する（現物出資に係る財産、その価額等）。
- ② 定款について、公証人の認証を受ける。
- ③ 現物出資に係る財産について、裁判所が選任する検査役の検査を受ける（ただし、総額が500万円を超えない場合等は不要）。
- ④ 設立時発行株式の引受け後遅滞なく、現物出資に係る財産を給付する（出資の履行）。

（増資時）

- ① 募集株式に係る募集事項に必要事項を記載する（現物出資に係る財産、その価額等）。
- ② 現物出資に係る財産について、裁判所が選任する検査役の検査を受ける（ただし、現物出資者へ割り当てる株式が発行済株式総数の10分の1以下である場合、総額が500万円を超えない場合等は不要）。
- ③ 払込期日又は払込期間内に、現物出資に係る財産を給付する（出資の履行）。
- ④ 出資の履行日において、出資者に株式が割り当てられる

### 1-5 現物出資による会社の新設と雇用（現物出資）

建設弘済会等において、職員の移籍の見通しが立った段階で現物出資を行い、対価として取得した株式をスポンサーに売却するという方法もある。

なお、現物出資には原則として裁判所が選任する検査役による調査が必要となるなど手続が煩雑になる点に留意が必要である。

### 1-6 公益法人が現物出資により会社を新設する場合の留意点（現物出資）

公益法人が現物出資を行う場合、次に掲げる「公益法人の営利法人等への転換に関する指針」に規定する関係事項を踏まえる必要があることに留意が必要である。

- ① 現物出資の対価として取得する新設会社の株式を速やかに処分すること
- ② 公益法人が当該株式を保有する間は毎事業年度の事業報告書に当該新設会社の概要を記載すること（株式保有割合に関わらない）
- ③ 公益法人の理事が当該新設会社の取締役を兼務することを避けること など

【参考】「公益法人の営利法人等への転換に関する指針」

(平成 10 年 12 月 4 日公益法人等の指導監督等に関する関係閣僚会議幹事会申合せ)

3 営利法人等への転換後の対応

(1) 公益法人等が営利企業にその業務の一部を現物出資し、その対価として取得する当該営利企業の株式等については、その取得後速やかに処分するものとする。

また、公益法人が当該株式を保有する間は、「公益法人の設立許可及び指導監督基準の運用指針」…(略)…の規定に従い、毎事業年度の事業報告書に当該営利企業の概要を記載する。なお、この記載は、保有する株式等の全株式等に占める割合にかかわらず行うものとする。

(2) 営利企業と公益法人の運営が一体となっているという疑念を与えないようにするため、営利企業の取締役と存続する公益法人の理事の兼務は避けることとし、やむを得ず兼務となる場合も、指導監督基準に定めた理事の割合の上限を超えることのないようにする。

1-7 譲渡等対象事業の範囲 (共通)

譲渡等対象事業の範囲に関しては、発注者支援業務等の全体又は相当部分を一括して譲渡等を行う方法、発注者支援業務等を業務分野又は各建設弘済会等の支所等の地域ごとに分割して譲渡等を行う方法があるが、最終的には、建設弘済会等と譲受人等との交渉において決定されるものである。

なお、譲渡等対象事業の範囲の検討に当たっては、収益性の低い事業分野・地域の譲渡可能性、相手方へ移籍する職員の数などへの留意が必要である。

1-8 譲渡等の対象となる資産 (共通)

譲渡等の対象となる資産としては次に掲げるものが想定されるが、最終的には、建設弘済会等と譲受人との交渉において決定されるものである。

- ① 発注者支援業務等に係る契約上の地位及び当該契約から生じる一切の債権・債務
- ② 業務に関するノウハウ (マニュアル類等)
- ③ 業務の実施に必要な建物 (所有権又は賃借人の地位)、ソフトウェア、備品等

なお、発注者支援業務等に係る契約上の地位の譲渡 (上記①) には、発注者の承諾が必要であることに留意が必要である。

【参考】発注者支援業務等に係る契約書 (「土木設計業務等委託契約書の制定について」

(平成 7 年 6 月 30 日建設省厚契発第 26 号))

(権利義務の譲渡等)

第◇条 受注者は、この契約により生ずる権利又は義務を第三者に譲渡し、又は

承継させてはならない。ただし、あらかじめ、発注者の承諾を得た場合は、この限りでない。

#### 1-9 自らの事業価値の把握・診断（共通）

事業譲渡等の手法の選択や、譲受人等になろうとする者との交渉に活用するため、あらかじめ、会計や法務などの専門家を入れて、各業務分野ごとの収益性、譲渡等対象資産の価値等に係る精査・評価を行い、譲渡等対象資産の状況（将来キャッシュフローの把握を含む。）、譲受人等から指摘されることが予想される問題点（例えば、引当金不足等）等を把握しておくことが有用である。なお、あらかじめ自ら精査・評価を行っておくことで、譲受人が実施する事業価値の把握・診断（デューディリジェンス）に対しても円滑に対応できるものと考えられる。

また、特に、発注者支援業務等という民間事業者にあまり馴染みのない事業が譲渡等の対象となること、また、建設弘済会等という民間事業者とは異なる会計基準で決算を行っている公益法人が譲渡等の主体であることなどにかんがみれば、民間事業者が譲受等を検討する際の時間的・金銭的成本を低減させ、より早期の事業譲渡等を実現する観点からも、あらかじめ自らの事業価値の把握・診断を実施しておくことが有用である。

#### 1-10 譲受人になろうとする者の探索（共通）

譲受人等になろうとする者の探索方法としては、一般的に、個別に探索する方法、公募による方法がある。また、譲受人等の選定に際しては、譲渡等対象事業の範囲、移籍する職員の範囲・雇用条件、譲渡価格等について最良の条件を提示する相手方を選定することが可能となるよう、入札手続を活用することも考えられる。

入札手続の具体的な方法として、

- ・譲渡対象事業、移籍する職員の範囲等に関する基本的な提案をさせる段階、
  - ・デューディリジェンスを経た上で譲渡価格を含む最終的な提案をさせる段階
- の二段階で選抜するなどにより、双方の手続を効率的に進めることも有用である。

また、現物出資の対価として得た株式の譲受人になろうとする者を探索する場合についても同様である。

#### 1-11 秘密保持契約の締結

第一次選抜において選定した民間事業者（複数者）にデューディリジェンスを実施させるに当たり、開示される情報に関する秘密保持契約（秘密保持義務、損害賠償責任など）を締結することが考えられる。

#### 1-12 譲受人が実施する事業価値の把握・診断への協力（事業譲渡）

デューディリジェンスは、譲受人が、譲渡等対象事業に係る財務状況（資産や負債）、事



業の収益性、職員の数や労働条件、係争案件の有無等を確認する行為である。譲受人は、デューディリジェンスを実施することにより、正確な財務状況、事業の将来性、買収後に顕在化するリスクの有無等を把握した上で、買収価格を決定することとなる。

なお、譲受人が実施するデューディリジェンスに対しては、合理的に必要な範囲内で情報開示等に協力する必要がある。

#### 1-13 基本合意書の内容（事業譲渡）

デューディリジェンス後の第二次選抜において相手方（1 者）を選定した後、優先交渉権の設定や、その時点までに合意できている事項（譲渡等対象事業の範囲、移籍する職員の範囲・雇用条件、譲渡価格等）を基本合意書として締結することが考えられる。

#### 1-14 契約締結及び現物出資に当たって必要となる内部承認手続（共通）

事業譲渡契約を締結し又は現物出資を行うに当たっては、定款の記載（「建設事業に関する業務の受託」（各建設弘済会等共通））について、定款変更の手続（総社員の 4 分の 3 以上の承認（定款に別段の定めがある場合はそれによる。）、国土交通大臣の認可、登記等）が必要となる場合があることに留意が必要である。

#### 1-15 事業譲渡契約の内容（事業譲渡）

事業譲渡契約には次に掲げるような条項が規定されるのが一般的である。

- ① 対象事業の範囲
- ② 移籍する職員の範囲
- ③ 譲渡人の競業禁止義務
- ④ 契約上の地位の移転のための手続
- ⑤ 譲渡日、譲渡価格及びその支払方法 など

（参考文献）今中利昭ほか「事業譲渡の理論・実務と書式」（民事法研究会）P60~65

#### 1-16 競業禁止義務の範囲や年数の規定（事業譲渡）

対象事業を業務分野又は各建設弘済会等の支所等の地域ごとに分割して譲渡等を行う場合には、建設弘済会等と譲受人との間で競業禁止義務を約定することが考えられる。一般的には、事業譲渡契約において競業禁止義務の地理的範囲及び期間が約定される（期間は 30 年以内であれば自由に設定できる）が、そのような定めがない場合であっても、譲渡の日から 20 年間は、同一市町村及び隣接する市町村で、譲渡した事業と同じ事業を行うことが禁止される。

【参考】商法（明治 32 年法律第 48 号）

(営業譲渡人の競業の禁止)

第 16 条 営業を譲渡した商人（以下この章において「譲渡人」という。）は、当事者の別段の意思表示がない限り、同一の市町村（東京都の特別区の存する区域及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 19 第 1 項の指定都市にあっては、区。以下同じ。）の区域内及びこれに隣接する市町村の区域内においては、その営業を譲渡した日から 20 年間は、同一の営業を行ってはならない。

2 譲渡人が同一の営業を行わない旨の特約をした場合には、その特約は、その営業を譲渡した日から 30 年の期間内に限り、その効力を有する。

3 (略)

## 2. 人事・労務関係の実務

### 2-1 事業譲渡等によって移籍する職員の範囲（共通）

事業譲渡等によって譲受人等へ移籍する職員としては、一般的には、譲渡等対象事業に従事している職員とすることが考えられるが、最終的には、建設弘済会等と譲受人等との交渉において決定されるものである。

また、職員の移籍に当たっては、移籍に係る職員個々の同意が必要となることに留意が必要である（民法第 625 条第 1 項）。

### 2-2 職員の移籍について事業譲渡契約に規定すべき事項（共通）

職員との交渉・説得を円滑に進める観点からは、事業譲渡契約においては、移籍する職員に係る個別の労働条件を明示することは避け、基本的な考え方を記載するに留めることが有用である。その上で、職員との交渉・説得を踏まえ、別途覚書等で個別に確定させる方法が一般的である。

(参考文献) 今中利昭ほか「事業譲渡の理論・実務と書式」(民事法研究会) P59

### 2-3 事業譲渡等によって移籍する職員に係る退職金の取扱い（共通）

事業譲渡等によって移籍する職員に係る退職金の取扱いに関しては、①建設弘済会等を退職する際に支払う方法、②建設弘済会等の退職時には支払わずに将来譲受人等を退職する際に一括して支払う方法があるが、最終的には、建設弘済会等と譲受人との交渉において決定されるものである。

なお、上記②の場合は、建設弘済会等における勤続年数の通算の有無や、移籍時点での退職金相当額に係る調整などへの留意が必要である。

## 2-4 建設弘済会等が実施している企業年金の取扱い（共通）

### （1）適格退職年金制度の廃止に伴う対応

現在、建設弘済会等においては適格退職年金（国税庁長官の承認を受けた年金信託契約等。積立金の非課税等の優遇措置が受けられる。）を実施しているが、適格退職年金制度は平成 24 年 3 月 31 日をもって廃止されることとなっている。このため、建設弘済会等が企業年金を今後とも継続し、かつ税制上の優遇措置を受けることを希望する場合は、他の企業年金制度（確定給付企業年金等。下表参照。）への移行が必要となる（移行しない場合は、税制上の優遇措置が受けらなくなる）。なお、建設弘済会等が取り得る選択肢（それぞれの条件を満たすことは当然必要である）を例示すれば次のとおり。

- ① 企業年金そのものを廃止
- ② 他の企業年金制度（厚生年金基金、確定給付企業年金等）への移行

【参考】企業年金制度の概要

	適格退職年金	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	中小企業退職金共済
根拠法令	法人税法の経過措置(H24.3.31廃止)	厚生年金保険法	確定給付企業年金法	確定拠出年金法	中小企業退職金共済法
年金の性格	確定給付型	確定給付型	確定給付型	確定拠出型	確定給付型
制度概要	企業と信託会社、生命保険会社等との間で締結される退職年金に関する信託契約または生命保険契約等のうち、その契約内容が法人税法施行令の定める一定の要件を満たしている且国税庁長官が承認したもの。(平成24年3月末までに廃止)	企業が業界団体等が厚生労働大臣の認可を受けて設立する法人であり、国の年金給付のうち老齢厚生年金の一部を代行するとともに、厚生年金基金独自の上乘せ(プラスアルファ)を行い、年金資産を管理・運用して年金給付を行う。	企業が法人格のある企業年金基金を厚生労働大臣の認可を受けて設立する「基金型」と、労使合意の年金規約を制定し、厚生労働大臣の承認を受ける「規約型」の2つに大別され、年金資産を管理・運用して年金給付を行う。厚生年金基金と異なり、老齢厚生年金の代行部分の管理・運用はしない。	企業が規約を作成し厚生労働大臣の承認を受ける。拠出された掛金は個人ごとに明確に区別され、掛金と個人の運用指図による運用収益との合計額をもとに給付額が決定される。	中小企業と機構が退職金共済契約を締結し、機構が当該企業の従業員からの退職について退職金を支給する制度
加入者数等の制限	15人以上	(単独型) 常時1,000人以上 (連合型) 常時1,000人以上 (総合型) 常時5,000人以上	(規約型) (基金型) 常時300人以上(複数企業による共同設立も可)	加入者数の要件はなし 加入者は60歳未満	中小企業のみ(サービス業の場合:常時雇用人100人以下又は資本金5,000万円以下であることが要件)。中小企業の要件を満たさなくとも経過措置
実施・設立手続	新規承認はされない	被保険者の1/2以上の同意、及び被保険者の1/3以上で組織する労働組合がある場合その労働組合の同意  厚生労働大臣の認可	被保険者の過半数で組織する労働組合(ないときは被保険者の過半数を代表する者)の同意  (規約型) 厚生労働大臣の承認 (基金型) 厚生労働大臣の認可	被保険者の過半数で組織する労働組合(ないときは被保険者の過半数を代表する者)の同意  厚生労働大臣の承認	****
掛金	全額事業主負担 (50%までの加入者負担も可)  運用結果次第では、事業主による掛金の追加拠出が必要	原則労使折半 (規約により事業主負担割合の増額可)  運用結果次第では、事業主による掛金の追加拠出が必要	全額事業主負担 (50%までの加入者負担も可)  運用結果次第では、事業主による掛金の追加拠出が必要	全額事業主負担 (拠出上限あり)  運用結果にかかわらず、事業主による掛金の追加拠出は不要	全額事業主負担  運用結果にかかわらず、事業主による掛金の追加拠出は不要
退職給付債務	退職給付債務としてB/Sへの計上が必要	退職給付債務としてB/Sへの計上が必要	退職給付債務としてB/Sへの計上が必要	事業主は退職給付債務を負わないのでB/Sへの計上は不要	事業主は退職給付債務を負わないのでB/Sへの計上は不要
給付額	加入期間における給与等の額により算定	加入者の標準給与及び加入者があつた期間により算定	加入期間における給与等の額により算定	掛金の運用成績により算定(給付額が変動するため従業員が運用リスクを負う)	掛金納付月数により算定
給付開始時期	退職時	規約に定める年齢 (ただし、いしめる代行部分は、厚生年金の支給開始年齢と同じ)	規約に定める年齢 (ただし60歳以上65歳以下)	60歳 (ただし加入期間の減少に応じて65歳まで繰下げ)	退職時
給付期間	5年以上	終身	終身又は5年以上	5年以上	原則一時金。ただし、一定要件に該当すれば分割可(5年又は10年)
適格退職年金からの資産移換手続	適格退職年金契約の解約 (なお、移換しない場合は、返還金額を受給者へ分配)	代議員定数の3/4以上の多数による議決  厚生労働大臣の認可	(規約型) 過半数労働組合等の同意 (基金型) 代議員定数の3/4以上の多数による議決  (規約型) 厚生労働大臣の承認 (基金型) 厚生労働大臣の認可	適年契約の受益者の同意 (本人負担分について。なお、不同意の場合はその分を控除して移換)  厚生労働大臣の承認	勤労者退職金共済機構との共済契約の締結
適格退職年金からの資産移換時の積立不足分の取扱い	***	・積立不足分の補填 (3～20年以内での均等償却等) ・給付金の減額	・積立不足分の補填 (3～20年以内での均等償却等) ・給付金の減額	・積立不足分の補填 (一括償却または4年～8年均等償却) ・給付金の減額	積立不足分の補填は不要 (ただし、加入者の退職時に差額(退職金-中途共支払分)の補填が必要)
給付金減額の手続(労使合意関係)	(加入者) 加入者の2/3以上の同意、及び加入者の1/3以上で組織する労働組合がある場合その同意  (受給者) 厚生年金基金と同様の手続	(加入者) 加入者の2/3の同意、及び加入者の1/3以上で組織する労働組合がある場合その同意  (受給者) 事業主、加入者及び受給者の三者による協議の場を設けるなど受給者等の意向を十分に反映させる措置が講じられた上で、次のア～ウの要件をすべて満たしている場合 ア 受給者に対し、事前に、減額に関する十分な説明と意向確認 イ 受給者の2/3以上の同意 ウ 受給者のうち、希望する者は最低積立基準額相当額を一時金として受け取ることができる	(加入者) 加入者の2/3の同意、及び加入者の1/3以上で組織する労働組合がある場合その同意  (受給者) ・受給者の2/3以上の同意 ・受給者のうち、希望する者は、最低積立基準額相当額を一時金として受け取ることができる	(適格退職年金からの移換資産の減額の場合は、適格退職年金の減額であるため、その手続による)	(適格退職年金からの移換資産の減額の場合は、適格退職年金の減額であるため、その手続による)

(注) 厚生年金基金の「連合型」は主力企業を中心として複数のグループ企業が設立するもの、「総合型」は同種同業の企業や同一都道府県の企業が集まって設立するもの。  
(参考文献) 企業年金連合会 HP、『企業年金の減額問題』(「調査と情報」第 676 号、国立国会図書館・社会労働調査室)

## (2) 事業譲渡等に伴う対応

譲受人等との交渉の結果、建設弘済会等においては事業譲渡等によって移籍する職員へ退職金を給付しない方法(＝将来譲受人等が支払う方法)を選択した場合は、退職金債務とともに、その時点における企業年金についても譲受人等へ承継する必要がある。

また、その時点における受給者の取扱いについては、①事業譲渡等の後も建設弘済会等が企業年金を支給する(＝企業年金債務を承継しない)方法、②事業譲渡等によって企業年金債務をも譲受人等へ承継する方法があるが、最終的には、建設弘済会等と譲受人等との交渉において決定されるものである。

なお、事業譲渡等の時点で建設弘済会等が採用している企業年金制度と譲受人等が採用している企業年金制度の種類に応じて、企業年金に関する個別法(確定給付企業年金法など)

に定める手続が必要となる。

【参考】他法人への加入者・受給者の権利義務の移転又は資産の移換

移転・移換先 移転・移換元	(1) 厚生年金基金	(2) 確定給付企業年金(規約型)	(3) 確定給付企業年金(基金型)	(4) 確定拠出年金
① 厚生年金基金	【移転・移換元】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可 【移転・移換先】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可	【移転・移換元】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可 【移転・移換先】 ・過半数代表労組等の同意 ・厚生労働大臣の認可	【移転・移換元】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可 【移転・移換先】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可	【移換元】 ・移換先の事業主の同意 ・移換対象の加入者の1/2以上の同意 ・移換対象でない加入者の1/2以上の同意 ※不同意の移換対象者の分は移換されない
② 確定給付企業年金(規約型)	【移転・移換元】 ・過半数代表労組等の同意 ・厚生労働大臣の承認 【移転・移換先】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の承認	【移転・移換元】 ・過半数代表労組等の同意 ・厚生労働大臣の承認 【移転・移換先】 ・過半数代表労組等の同意 ・厚生労働大臣の承認	【移転・移換元】 ・過半数代表労組等の同意 ・厚生労働大臣の承認 【移転・移換先】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可	【移換元】 ・移換先の事業主の同意 ・移換先の加入者の1/2以上の同意 ・移換対象でない加入者の1/2以上の同意 ※不同意の移換対象者の分は移換されない
③ 確定給付企業年金(基金型)	【移転・移換元】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可 【移転・移換先】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可	【移転・移換元】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可 【移転・移換先】 ・過半数代表労組等の同意 ・厚生労働大臣の承認	【移転・移換元】 ・代議員定数の3/4以上の多数による議決 ・厚生労働大臣の認可 【移転・移換先】 ・過半数代表労組等の同意 ・厚生労働大臣の承認	【移換元】 ・移換先の事業主の同意 ・移換対象の加入者の1/2以上の同意 ・移換対象でない加入者の1/2以上の同意 ※不同意の移換対象者の分は移換されない
④ 確定拠出年金	・移換できない (個人型確定拠出年金など個人で運用)	・移換できない (個人型確定拠出年金など個人で運用)	・移換できない (個人型確定拠出年金など個人で運用)	【移換元】 ・確定拠出年金運営管理機関への通知 ・加入者等への通知 【移換先】 ・確定拠出年金運営管理機関への通知 ・加入者等への通知

(注)「過半数代表労組等」：被保険者の過半数を代表する労働組合がある場合には当該労働組合、それが無い場合は被保険者の過半数を代表する者

(根拠条項) ①(1) 厚生年金保険法第 144 条の 2 (厚生年金基金の設立事業所がその基金を脱退し、他の厚生年金基金の設立事業所となる場合)、①(2)・①(3) 確定給付企業年金法第 110 条の 2、①(4) 厚生年金保険法第 144 条の 5、②(1)・③(1) 確定給付企業年金法第 107 条、②(2)・②(3)・③(2)・③(3) 確定給付企業年金法第 79 条、②(4)・③(4) 確定給付企業年金法第 117 条、④(4)・確定拠出年金法第 16 条及び同規則第 11 条・16 条

2-5 事業譲渡等によって移籍する職員以外の職員に対して講じるべき措置 (共通)

一般論として、事業譲渡等によってすべての職員を譲受人等に移籍させることが困難な場合も生じうるため、建設弘済会等は、関連業界を始めとする民間事業者へのあっせん等の再就職支援措置、割増退職金を伴う早期退職優遇制度の実施等についても検討する必要がある。

2-6 再就職支援措置の内容 (共通)

再就職支援措置の内容としては、例えば、次に掲げるものが考えられる。

- ① 関連業界その他関係のある企業への再就職のあっせん
- ② ハローワーク等の求人情報の提供
- ③ 求職活動等のための有給休暇 (年次有給休暇以外の有給休暇) の付与
- ④ 労働者の再就職に係る支援の民間職業紹介事業者への委託

なお、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し求職活動等のための休暇を付与した事業主、民間の職業紹介事業者に労働者の再就職支援を委託し再就職を実現させた事業主は、一定の場合、厚生労働省の給付金制度 (労働移動支援助成金) の対象となるため、これを利用することも考えられる。

2-7 早期退職優遇制度を実施する際における当面の業務運営に必要な人材の確保 (共通)

割増退職金を伴う早期退職優遇制度を実施する場合には、建設弘済会等の当面の業務運営に必要な職員には転退職を思いとどまらせる誘因を与えることが必要である。そのため、早期退職優遇制度の募集をする際には、募集人員や対象 (年齢、職種等) を示すとともに、優遇条件が適用されるのは建設弘済会等が認めた者に限る旨の条件を明示することにより、建設弘済会等の側で優遇条件の適用対象者を選択できるような仕組みとすることが有用である。

(参考文献) 岩出誠「実務労働法講義 (第3版)」(民事法研究会) p1100

2-8 数次にわたり早期退職優遇制度を実施する際の割増退職金や募集人数の変更 (共通)

割増退職金は勧奨退職に応じる対価であり、勧奨の度合や時期、所属部署等の別によりその支給額が変わったとしても、その応諾は労働者の自由な意思によるものであるから平等原則に違反することはないとして、企業には特定部門の一定の時期に支払った金額と同じ優遇措置を別の部門や異なる時期の退職労働者に適用する義務はないとされている (大阪地判平 12.4.19 [住友金属事件])。

(参考文献) 岩出誠「実務労働法講義 (第3版)」(民事法研究会) p1102

2-9 有期雇用職員の雇止めについての留意事項 (共通)

有期雇用職員については、その有期雇用契約が反復更新され、実質上期間の定めのない契約と異ならず、仕事の内容も正職員と大差ないような場合は、雇止め (有期労働契約の不更新) を行うに際して解雇権濫用法理 (労働契約法第 16 条) が類推適用される可能性がある。

なお、有期雇用契約を 3 回以上更新している等の職員に対しては、契約期間満了 30 日前までの雇止めの予告や、理由書の交付が必要となることに留意が必要である。

(参考文献) 岩出誠「実務労働法講義 (第3版)」(民事法研究会) p226

【参考】労働契約法 (平成 19 年法律第 128 号)

(解雇)

第 16 条 解雇は、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は、その権利を濫用したもものとして、無効とする。

【参考】「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(厚生労働省告示第 357 号)

(雇止めの予告)

第 2 条 使用者は、有期労働契約 (当該契約を 3 回以上更新し、又は雇入れの日から

起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く、次条第 2 項において同じ。) を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第 3 条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

## 2-10 労働官署への届出等 (共通)

事業主は、経済的事情により、一の事業所において常時雇用する労働者について 1 箇月に 30 人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等 (事業規模の縮小、事業の廃止等) を行おうとするときは、最初の離職者が生じる日の 1 箇月前までに「再就職援助計画」を作成し、公共職業安定所長の認定を受けなければならないとされている (雇用対策法第 24 条) ことに留意が必要である。

また、事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者等 (45 歳以上 65 歳未満) が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴等及び再就職援助措置を明らかにする書面 (「求職活動支援書」) を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない (高齢者等の雇用の安定等に関する法律第 17 条) とされていることにも留意が必要である。

「建設弘済会等に係る事業譲渡手法等の課題検討チーム」名簿

【チーム構成】

チームリーダー

三井 辨雄 国土交通副大臣

サブリーダー

津川 祥吾 国土交通大臣政務官

チームメンバー

西脇 隆俊 大臣官房総括審議官

深澤 淳志 大臣官房技術審議官

坂根 工博 大臣官房地方課長

横山 晴生 大臣官房技術調査課長

清水 丞自 土地・水資源局総務課長

小池 剛 河川局河川環境課長

三浦 真紀 道路局国道・防災課長

【アドバイザースタッフ】

(敬称略、五十音順)

赤羽 貴 弁護士

岩出 誠 弁護士

亀岡 保夫 公認会計士

高野 伸栄 北海道大学大学院工学研究院 准教授

野崎 正幸 公認会計士

長谷川 太一 公認会計士

福田 隆之 野村総合研究所 主任研究員



## 審議経過

平成22年7月29日（木）

第1回建設弘済会等に係る事業譲渡手法等の課題検討チーム

- ・ 検討作業の進め方
- ・ 建設弘済会等に係る経緯及び現状について
- ・ 事業譲渡手法等に係る課題及び検討事項について

平成22年9月9日（木）

第2回建設弘済会等に係る事業譲渡手法等の課題検討チーム

- ・ 事業譲渡手法等に係る課題について

平成23年1月14日（金）

第3回建設弘済会等に係る事業譲渡手法等の課題検討チーム

- ・ 整理とりまとめについて