

Q 合併等の場合の退職金規程はどうなりますか

A

(1) 合併の場合

合併には、新設合併（当事会社のすべてが消滅して新しい会社を設立する場合）、吸収合併（当事会社の一つが存続して他の消滅する会社を吸収する場合）があるが、いずれもその法的効果は包括承継（消滅会社の権利義務はすべて一括して法律上当然に移転し、個々の権利義務についての側別の移転行為は不要）なので、合併前の退職金制度もそのまま合併会社に承継される。

もともと、その結果、合併会社において複数の退職金制度が併存することとなるので人事労務管理上、複雑な問題となる。このため、通常、合併前ないし合併後遅滞なく、いずれかの退職金制度か、新しく創設する退職金制度に統一し、それまでの退職金制度は廃止するのが望ましい。

(2) 営業（事業）譲渡の場合

営業（事業）譲渡は、有機的一体性のある組織的財産（人的・物的資産）を譲渡することをいい、その法的効果は特定承継であり、個別の法律関係が個別の法律関係が個別同意の下に譲渡先会社に承継されるので、営業譲渡前の退職金制度が譲渡先に承継されるかは、当事会社の合意と労働者の同意いかんによる。

通常、当事者は、譲受会社の退職金制度に合わせるよう合意し、転籍する労働者からその内容で同意を得るように対応します。この場合は、それまでの退職金は清算するのか引き継ぐのか、不利益部分（譲渡会社の制度で計算するほうが高い場合）をいかに補填するかについては転籍する労働者へ対応案を提示して同意を得るようにしなければならない。

(3) 会社分割の場合

会社分割には、吸収分割（分割する事業を既存の会社に承継させる場合）、新設分割（分割する事業を新しく設立する会社に承継させる場合）があるが、いずれもその法的効果は部分的包括承継（移転される事業を限度とする包括承継）なので、分割前の退職金制度はそのまま分割会社に承継される。

その結果、合併後と同様の問題となるのでその対応も同様となる。

(4) 株式譲渡の場合

企業再編には、会社組織自体を再編せず、会社の所有権（株式）を譲渡する

方法で行うことも多い。

この株式譲渡による企業再編では、当該会社に雇用されている労働者の労働条件が変更になることはなく、退職金は影響を受けない。