

[44] 解散会社からの事業譲渡による労働契約関係の承継

Point

- (1) 解散した会社の事業がほぼ同一の態様で別会社に継続された場合における新会社の元従業員に対する雇用関係の承継をめぐる事案についての裁判例としては、実質的同一性が認められることを理由として、解散会社の労働者の別会社への承継を認めたり(日進工機事件—奈良地決平 11・1・11)、別会社が解散会社の労働者を不採用とすることに對して解雇権濫用法理の適用を認めたもの(新関西通信システムズ事件—大阪地決平 6・8・5)がある。
- (2) 法人格を別とするものの、資本、役員、従業員、営業関係などが実質的に同一であれば、新会社は実質的には旧会社と同一の経営体であると認める労働委員会の命令(緑運送・東西物流事件—中労委決平 17・10・19)がある。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(39人)
- ②使用者：業種(アルミ製品製造業) 従業員数(23人)
- ③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者AはZ会社に勤務していたが、経営状態が悪く、平成25年3月31日で事業活動を停止するため同日をもって全員解雇すること、翌4月1日からは事業運営を別会社であるY会社に譲渡する予定のため従業員を募集すること、また、未払分の賃金は、国の立替払制度により補償する手続を開始したことなどが通知された。Y会社での再雇用をほとんどの者は希望したが、AらはZ会社らが不誠実だと考え希望しなかった。

AらはX組合に相談し、X組合に加入した。X組合は未払賃金の支払等を求めY会社と2回にわたって団交を行い、Y会社は国の立替払の手続状況を勘案して判断するとのことであった。ところが、その後、Y会社は、労基署がZ会社の倒産の認定を行った後は、「『立替払制度』が適用になったということは、公的な機関が『Z会社』と『Y会社』が別会社であると認めたもので、団体交渉を行う根拠がなくなった」として団交を拒否し、X組合が連絡しても応答しなかった。

このため、X組合は、自主交渉では進展が図れないと判断して、Aの未払賃金をあっせん事項として、あっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 解散会社からの事業譲渡による労働契約関係の承継

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Z会社とY会社は従業員も取引先もほぼ同じで、役員の2人がY会社の社長や役員となっており、名前を変えただけの会社であるから、Y会社は未払賃金の支払い義務があると考えており、団体交渉に応じる義務がある。</li> <li>・ 国の立替払いは未払賃金の8割であり、残りの2割をY会社は支払う義務がある。</li> <li>・ Y会社を信頼できなかったため、再雇用の希望をしなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金未払の問題はZ会社の問題であり、国もZ会社の倒産を認め未払賃金の立替払いがされることとなった。Y会社として対応する必要がないと判断したので、団体交渉の申し入れに対応しなかった。</li> <li>・ Z会社の経営維持が困難になり、賃金が支払えなくなったため、国の立替払制度で未払賃金を確保することにした。</li> <li>・ Z会社の従業員は、ほとんどがY会社へ再就職している。</li> </ul>

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん申請に伴い、事務局が、Y会社にあっせん参加の諾否を確認したところ、これに応じる旨の回答を得た。

あっせんは3回行われ、X組合は、Z会社とY会社は事実上同じ会社で偽装倒産であり、Z会社は、未払賃金の支払義務があると主張したが、Y会社は、Z会社は全くの別会社であり、Y会社には未払賃金の支払義務はないと主張した。

あっせん員協議の結果、偽装倒産であるか否かは別として、Z会社の役員の2人がY会社の社長や役員となっていること、従業員と取引先をほぼそのまま引き継いでいること、同じ建物で事業を行っていることなどから、「使用者性」において継続性が強く、新会社に元従業員に対して一定の責任が認められるのではないかという判断に至った。

あっせん員は、この点をY会社に説示し、労使双方の主張を調整した結果、労使間で次の要旨の協定が締結され、本件は解決した。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（協定の要旨）

- ① Y会社は、X組合に対し、解決金を支払う。
- ② X組合及び組合員A並びにY会社は、本件の経緯及び解決の内容に関し、当事者以外の第三者に口外せず、今後相手方の不利益になるような言動はとらないものとする。
- ③ X組合及び組合員A並びにY会社は、本協定に定めるもののほか、本件について他に何らの債権債務がないことを確認する。

## 解 説

(1) 本事件は、解散した会社の事業がほぼ同一の態様で別会社に承継された場合における、新会社への解散会社元従業員の雇用関係の承継をめぐる事案である。

事業組織の変動に伴う解雇規制回避を防ぐという観点から事業譲渡の際には当然譲受企業に雇用関係は承継されるという立法をもつ諸外国（EU2001年指令など）と異なり、わが国ではこの問題についての立法的解決は講じられていない。そのため、今日までのわが国の判例は、包括的な承継が認められる合併とは異なり、原則として、事業譲渡においては個々の権利義務の移転は当事者間の合意によって排除することができ、労働契約関係のみ例外的に当然承継すると解することはできないとの前提を維持している。しかし、本件のような「解雇→解散→不採用」の事案について、近時の裁判例や労働委員会命令には、法人格を別とするものの、資本、役員、従業員、営業関係などが実質的に同一であれば、新会社は実質的には旧会社と同一の経営体であるとして、元従業員の雇用関係の承継を認めるものが現れている。

ただ、裁判例の結論を導く論理は様々で、当然承継を認めない前提に立つものの、大部分の従業員が採用され、解散企業と後継企業との実質的同一性が認められる場合に、解散が仮装であると認定して、「解散による解雇は無効であり、営業が継続されているから労働関係も継承されている」という論理による裁判例（日進工機事件—奈良地決平11・1・11 労判753号15頁など）、また、解雇と不採用を一体のものとして、「解雇法理の適用回避のための法人格の濫用である」とする法人格否認の法理を適用する裁判例（新関西通信システムズ事件—大阪地決平6・8・5 労判668号48頁など）、さらには、営業譲渡の契約形態をとるものではないが、一体性を損なうことなく譲渡されていることから「労働契約も含むものとして営業譲渡がなされたと推認できる」として黙示の承継意思を認定する論理を採用する裁判例（タジマヤ事件—大阪地判平11・12・8 労判777号25頁）もある。

さらに、中央労働委員会も「A社からB社への営業譲渡等の包括的な移転はみられないが、法人格を別にしながらも、業務、従業員、施設、車両、取引先については、人的、物的にも主要なものがそれぞれB社に意図的に移管され、引き継がれたものである。…Y1社長は運送事業を家業であると考えていたことから、息子であるY2にはA社を継がせるのではなく、負債や組合及び組合員の存在などの重荷になる部分を取り除くことができるB社という新会社を興して引き継がせる手段を選択したといえることができる。したがって、本件において、A社とB社は、形式上は法人格を異にするものの、その実質において同一性を有する」として、整理解雇した日からA社を廃止した日までの休業補償に相当する額及びB社への採用と賃金相当額の支払いを命じている（緑運送・東西物流事件—中労委決平17・10・19 命令集133(2)集1576頁）。

なお、本件事案とは類型を異にするものの、親会社による子会社の解散再編事案において、近年、再び法人格否認の法理を採用して、「親会社による子会社の実質的・現実的支配がなされている状況の下において、労働組合を壊滅させる等の違法・不当な目的で子会社の解散決議がなされ、かつ、子会社が真実解散されたものではなく偽装解散であると認められる場合、すなわち、子会社の解散決議後、親会社が自ら同一事業を再開継続したり、親会社の支配する別の子会社によって同一の事業が継続されているような場合には、子会社の従業員は、親会社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明確であるとして、親会社に対して、子会社解散後も継続的、

包括的な雇用契約上の責任を追及することができるというべきである。」とする裁判例（第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件—大阪高判平 19・10・26 労判 975 号 50 頁）が現れ、新たな判例を形成するものとして注目されている。

(2) 本事件は解散した会社の事業がほぼ同一の態様で別会社に承継された事案であり、あっせん員協議の結果、偽装倒産であるか否かは別として、Z会社の役員2人がY会社の社長や役員となっていること、従業員と取引先をほぼそのまま引き継いでいること、同じ建物で事業を行っていることなどから、「使用者性」において継続性が強く、新会社YにZ会社の元従業員に対して一定の責任が認められるのではないかという判断に至り、あっせん員がこの点をY会社に説示し、労使双方の主張を調整した結果、解決金の支払について労使双方が合意し、解決した事例である。

### (参照すべき法令)

#### 会社法

(譲渡会社の商号を使用した譲受会社の責任等)

**第二十二条** 事業を譲り受けた会社（以下この章において「譲受会社」という。）が譲渡会社の商号を引き続き使用する場合には、その譲受会社も、譲渡会社の事業によって生じた債務を弁済する責任を負う。

2 前項の規定は、事業を譲り受けた後、遅滞なく、譲受会社とその本店の所在地において譲渡会社の債務を弁済する責任を負わない旨を登記した場合には、適用しない。事業を譲り受けた後、遅滞なく、譲受会社及び譲渡会社から第三者に対しその旨の通知をした場合において、その通知を受けた第三者についても、同様とする。

3 譲受会社が第一項の規定により譲渡会社の債務を弁済する責任を負う場合には、譲渡会社の責任は、事業を譲渡した日後二年以内に請求又は請求の予告をしない債権者に対しては、その期間を経過した時に消滅する。

4 第一項に規定する場合において、譲渡会社の事業によって生じた債権について、譲受会社にした弁済は、弁済者が善意でかつ重大な過失がないときは、その効力を有する。

(譲受会社による債務の引受け)

**第二十三条** 譲受会社が譲渡会社の商号を引き続き使用しない場合においても、譲渡会社の事業によって生じた債務を引き受ける旨の広告をしたときは、譲渡会社の債権者は、その譲受会社に対して弁済の請求をすることができる。

2 譲受会社が前項の規定により譲渡会社の債務を弁済する責任を負う場合には、譲渡会社の責任は、同項の広告があった日後二年以内に請求又は請求の予告をしない債権者に対しては、その期間を経過した時に消滅する。

#### 労働組合法

(不当労働行為)

**第七条** 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

#### **(参考となる判例・命令)**

- ・日進工機事件—奈良地決平 11・1・11 労判 753 号 15 頁
- ・新関西通信システムズ事件—大阪地決平 6・8・5 労判 668 号 48 頁
- ・タジマヤ事件—大阪地判平 11・12・8 労判 777 号 25 頁
- ・緑運送・東西物流事件—中労委決平 17・10・19 命令集 133(2) 集 1576 頁
- ・第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件—大阪高判平 19・10・26 労判 975 号 50 頁
- ・中労委（青山会）事件—東京高判平 14・2・27 労判 824 号 17 頁