

事業譲渡に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例について（平成14年以降）

＜雇用関係の承継が認められた事案＞

- 一 青山会事件（東京高裁平14.2.27判決）・・・2
- 二 勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（横浜高裁平17.5.15判決）・・・2
- 三 Aラーメン事件（仙台高裁平20.7.25判決）・・・3
- 四 日本言語研究所ほか事件（東京地裁平21.12.10判決）・・・4
- 五 吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平21.9.16命令）・・・5

＜雇用関係の承継が否定された事案＞

- 六 東京日新学園事件（東京高裁平17.7.13判決）・・・5
- 七 静岡フジカラーほか2社事件（東京高裁平17.4.27判決）・・・6
- 八 パナホーム事件（東京高裁平20.6.26判決）・・・7
- 九 板山運送事件（名古屋地裁平17.4.19判決）・・・8
- 十 更生会社フットワーク物流ほか事件（大阪地裁平18.9.20判決）・・・8
- 十一 南海大阪ゴルフクラブほか事件（大阪地裁平21.1.15判決）・・・9

＜雇用関係の承継と労働条件の変更に関する事案＞

- 十二 エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京高裁平16.11.16判決）・・・10

＜その他（雇用関係の承継の責任を親会社に認めた事案）＞

- 十三 第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平19.10.26判決）・・・11

＜団体交渉応諾義務＞

- 十四 盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件（中労委平20.2.20命令）・・・12

<雇用関係の承継が認められた事案>

一 青山会事件（東京高裁平 14. 2. 27 判決）

1. 事案の概要

- 医療法人 X 経営の x 病院が閉鎖され、医療法人 Y が x 病院の施設、業務等を引き継いで y 病院を開設した際、x 病院に勤務していた労働組合員 A1、A2 の 2 名（看護助手又は准看護婦）が y 病院に採用されなかった。
この不採用が労働組合法の不当労働行為であるとして地方労働委員会が採用等を命ずる救済命令を発し、中央労働委員会も再審査申立てを棄却する旨の命令を発したため、Y がその取り消しを求めて提訴した事案。
- 1 審（東京地裁）は中央労働委員会の命令に違法はなく、Y の請求に理由はないものとして棄却した。Y はこれを不服として控訴した。

2. 判決の要旨

- 本件譲渡は、病院経営という事業目的のため組織化され、有機的一体として機能する X の財産の譲渡を受け、事業を受け継いだものといえることができるから、商法上の営業譲渡に類似するものといえることができる。
- 営業譲渡の場合、譲渡人と被用者との雇用関係を譲受人が承継するかどうかは、原則として、当事者の合意により自由に定め得るものと解される。しかしながら、契約自由の原則とはいえ、当該契約の内容が我が国の法秩序に照らして許容されないことがあり得るのは当然である。
- y 病院の採用の実態をみると、x 病院の職員、特に数も多数を占める看護課の職員については、A1、A2 を除いて、採用を希望する者全員について採用面接し、採用を希望し、賃金等の条件面の折り合いが付いた者全員を採用しているのであって、採用の実態は、新規採用と言うよりも、雇用関係の承継に等しいものとなっている。
- X と Y との契約において、X の職員の雇用契約上の地位を承継せず、雇用するかどうかは Y の専権事項とする旨が合意されているが、採用の実態にかんがみれば、この合意は労働組合及び A1、A2 を嫌悪した結果これを排除することを主たる目的としていたものと推認され、かかる目的をもってされた合意は、労働組合法の規定の適用を免れるための脱法的手段としてされたものと見るのが相当である。したがって、本件不採用は従来からの組合活動を嫌悪して解雇したに等しく、不利益取扱いとして不当労働行為に当たる。

二 勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（横浜高裁平 17. 5. 15 判決）

1. 事案の概要

- X 社は、Y 社との間で Y 社へ営業の全部を譲渡する契約を締結し、また、その日に株

主総会でその営業譲渡契約を承認するとともにX社の解散を議決した。同契約4条において、Y社は、X社の従業員の雇用を引き継がないが、X社の従業員でY社での再就職を希望し、かつX社がY社に通知した者については新たに雇用することが定められた。

また、X社とY社との間で、本件営業譲渡契約の締結時までに、①X社と従業員との労働契約をY社との関係で移行させる、②賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のあるX社の従業員については前記移行を個別に排除する、③この目的を達成する手段としてX社の従業員全員に退職届を提出させ、退職届を提出した者をY社が再雇用するという形式を採るものとし、退職届を提出しない従業員に対しては、X社において会社解散を理由とする解雇に付する、との合意がなされた。

退職届を提出しなかったAらは、X社から解散を理由に解雇され、Y社に雇用されなかったことから、AらがY社との労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案。

- 1審（横浜地裁）は上記合意の②、③は民法90条に違反するとして無効とし、①のみが有効として雇用の承継を認めた。Y社はこれを不服として控訴した。

2. 判決の要旨

- 本件解雇は、会社解散を理由としているが、実際には、Y社の賃金等の労働条件がX社を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員を個別に排除する目的に行われたものであり、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないから、解雇権の濫用として無効である。
- 上記の合意の②、③の合意部分は、民法90条に違反して無効である。上記合意の目的と符節を合わせた本件営業譲渡契約4条も民法90条に違反して無効になる。
したがって、上記合意は、X社と従業員との労働契約を、(略) Y社との関係で移行させるという原則部分のみが有効なものとして残存することとなる。
- 本件解雇が無効となることによって本件解散時においてX社の従業員としての地位を有することとなるAらについては、上記合意の原則部分に従って、Y社に対する関係で、本件営業譲渡が効力を生じる日をもって、本件労働契約の当事者としての地位が承継される。

三 Aラーメン事件（仙台高裁平 20. 7. 25 判決）

1. 事案の概要

- ラーメン店経営のX社（Y代表取締役）は社員総会の決議により解散し、それ以降Yが個人で同じ屋号「Aラーメン」で当該ラーメン店を経営してきた。その後、X社及びYに雇用されていたAは退職に当たり、X社との雇用契約に基づいて発生した時間外手当等の支払いをYに求めた事案。
- 1審（仙台地裁）は、X社とYの間に明示的な営業譲渡契約はないが、従業員の雇用関係を含めたラーメン店「Aラーメン」の営業をX社から譲り受けたものとして、Aの

請求を認容した。Yはこれを不服として控訴した。

2. 判決の要旨

- X社とYとの間には実質的同質性が認められ、X社の営業については実質的同一性を有するYがこれを事実上包括的に承継したものである。
- X社の解散の前後を通じ、Aを含む従業員の労働条件に何ら変化がなく、Aが、X社から解雇通告を受けたり、解雇予告手当の支払を受けたりしておらず、Yとの間で新たに雇用契約も締結していないという事情に照らせば、X社とYとの間で、上記の事実上の営業の包括的承継に伴いX社と従業員との間の労働契約も承継することが黙示に合意されていたものと認められ、Aも、特段異議を述べていないから、X社からYへの労働契約の承継に黙示の承諾を与えていたと認められる。

四 日本言語研究所ほか事件（東京地裁平 21. 12. 10 判決）

1. 事案の概要

- Aはかつて雇用されていたX社が倒産したことから、X社に対する雇用契約上の地位確認及び未払賃金等の支払を命じる確定判決の実現が不可能になった。X社は、Aその他の債権者に対する未払賃金等の債務を免ずる目的で事実上倒産させ、経営実態がほとんど同一のY 1社及びY 2社に営業等の大半を譲渡するなどして、法人格を濫用したものであるとして、法人格否認の法理に基づき、AがY 1社に対し雇用契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。

2. 判決の要旨

- もともとY 1社・Y 2社はX社の一営業部門たる性質を有し、(略) B（X社代表取締役）は、X社及びY 1社・Y 2社を自己の意のままに管理支配できる地位にあったというべきである。

そして(略) X社は、(略) その営業権のすべてをY 1社・Y 2社に譲渡し、その結果、X社は多額の累積未払賃金債務を残したまま倒産し、Y 1社・Y 2社は、従前、X社が行っていたものと実質的に同一の事業を継続しているのであって、これらの事実を鑑みれば、X社は、Aその他の債権者に対して負担する多額の未払賃金等の債務を免れる目的で、営業権のすべてをY 1社・Y 2社に承継させ、自らを倒産させたものと認めるのが相当である。したがって、X社の倒産及びY 1社・Y 2社への営業権の承継は、Aその他の債権者に対するX社の債務の逸脱を目的としてされた会社制度の濫用というべきである。

そうすると、法人格否認の法理により、Y 1社は、Aに対しては、信義則上、X社とは別異の法人格であることを主張することができず、Aに対してX社が前訴判決で命じられた内容について、X社と並んで責任を負わなければならない。

五 吾妻自動車交通不当労働行為再審査事件（中労委平 21. 9. 16 命令）

1. 事案の概要

- X社が解散しその組合員を解雇し、さらに、X社の事業の一部を引き継いだY社がX社の組合員以外の者を雇い入れる一方で組合員のみを雇い入れなかったことが、不当労働行為であるとして救済申立てを行った事案。
- 初審は、X社の解散及び組合員の解雇は偽装解散であり不当労働行為に該当するとして、その責任を承継したY社に対し組合員への解雇がなかったものとして取り扱う旨の救済命令を発した。これに不服としてYは再審査を申し立てた。

2. 命令の要旨

- X社及びY社の両社は、X社解散前より長らくB社長（両社の代表取締役）の強力な支配力・影響力の下で、実質的に一つの経営体として運営されてきた（略）X社が従業員全員を解雇し、Y社が組合員以外の者を雇い入れる一方で、組合員のみを雇い入れなかったことは、一つの経営体としての両社がB社長の組合嫌悪の念に基づき、X社の事業の一部をY社に事実上引き継ぎ両社の事業を實際上Y社に集約する施策を利用して、組合及び組合員の排除を行ったものとみざるを得ない。
よって、両社における本件会社解散・事業の一部引継ぎを利用した本件解雇及び本件雇入れ拒否は不当労働行為に該当する。

<雇用関係の承継が否定された事案>

六 東京日新学園事件（東京高裁平 17. 7. 13 判決）

1. 事案の概要

- 3つの専門学校を設置運営していた学校法人X（旧法人）が経営破綻し解散した日に、新しく設立された学校法人Y（新法人）が当該専門学校の経営を引き継ぎ設置者変更の認可を受けた。その際、当該専門学校の名称、生徒に変更はなかった。当該認可の前に、Xが教職員を全員退職させ、Yはその中から運営に必要な教職員を採用すること等がXと新法人設立発起人会代表との間で合意された。
Xの専任教職員183名がこれに応募し、面接の結果、組合員を含む154名がYに採用されたが、組合活動を行っていたAら3名は採用されなかった。そのため、Aが不当労働行為として不採用行為は無効と主張したのに対し、Yがこれを争い、Aとの間に雇用関係が存在しないことの確認を求めた事案。
- 1審（さいたま地裁）は、労働力と一体として行われたと認められる事業全部の譲渡において、引き続き雇用を希望する労働者を排除しようとする場合、解雇権濫用法理に準じ客観的に合理的な理由がない場合には解雇は無効であるとした上、本件不採用は実質的に整理解雇であり客観的、合理的理由を欠き無効であり、当該不採用行為は組合弱

体化を図る目的でなされた不当労働行為であるとして、Aの雇用関係の存在確認等が認められた。Yはこれを不服として控訴した。

2. 判決の要旨

○ Yは、(略) 学校法人として、その目的及び業務並びに専門学校の名称はXと同じであり、在校生を引き継ぎ、カリキュラムに変更はなく、(略) 教職員の顔ぶれなどに継続性が認められる。しかし、主たる事務所の所在地を異にし、理事の構成も全く異なる上、引き継いだ後学校の1つを廃校とし、総生徒数が半数以下になったものであり、独自の教育方針の下に校是を定めてこれを実現するための学科及びコースを新たに設置するなどして、2校の設置運営を継続している。(略) 以上の事実によれば、YとXとの間に、法的に教職員の雇用関係の承継を基礎づけ得るような実質的な同一性があるものと評価することはできない。

○ 旧法人の解散と新法人の設立が、労働組合の壊滅その他一定の労働者を排除するためにされるなど、法人格が濫用されていると認められる場合には、法人格否認の法理の適用により、新旧法人の同一性を認めて、旧法人のした解雇を無効とし、新法人に雇用契約関係の承継を認めることがあると考えられる。

しかし、(略) Xの解散とYの設立が、労働組合を壊滅させるとか、Aの組合活動を嫌悪してこれを排除するためにされたなど、法人格の濫用に当たるものと評価すべき事実関係を認めるに足る証拠はない。

○ 学校教育事業の承継が営業譲渡に類似するものだとしても、(略) 営業の譲渡人と従業員との間の雇用契約関係を譲受人が承継するかどうかは、譲渡契約当事者の合意により自由に定められるべきものであり、営業譲渡の性質として雇用契約関係が当然に譲受人に承継されることになるものと解することはできない。

XとYの間には、雇用契約関係を承継しない旨の合意があったことは明らかである。

○ 営業譲渡契約において、雇用契約関係を引き継がない合意をすることが自由であるとしても、その合意が、労働組合を壊滅させる目的でされたり、一定の労働者につきその組合活動を嫌悪してこれを排除する目的でされたものと認められる場合には、そのような合意は、公序（憲法28条、労働組合法7条）に反し、無効であるべきである。しかし、本件合意については、そのような無効事由は認められない。

七 静岡フジカラーほか2社事件（東京高裁平17.4.27判決）

1. 事案の概要

○ 経営不振の子会社X社が解散され、その営業が他の子会社Y社に譲渡された場合に、解雇されたX社の従業員Aらが、不当労働行為又は解雇権濫用により解雇は無効であるとして、Y社に対し労働契約上の地位確認等を求めた事案。

○ 1審（静岡地裁）は、本件営業譲渡が組合排除の目的でなされたものでなく、また、X社とY社がその経営主体が同一といえず労働契約が承継されることはないとしてAらの請求を棄却した。Aらはこれを不服として控訴した。

2. 判決の要旨

- X社の経営が危機的状況にあり、(略) 会社解散、営業譲渡、全員解雇の必要性がなかったということはできないし、その回避努力を欠くということもできない、

X社は従業員を全員解雇したものであって組合員を差別するものではないし、Y社の半数雇用自体は、Y社がその経営上の判断で採用したものであり、採用に当たっても、組合員・非組合員それぞれ半数を雇用する方針で臨んだのであって、それが組合排除の仕組みであるということとはできない、

親会社が、子会社に対して、日常業務について指導することなく、X社及びY社は、独自で営業活動を行っており、(略) 両社を親会社が経営していたということとはできず、X社及びY社の経営主体が同一であったとはいえない、等により、Aらの請求を棄却した。

八 パナホーム事件（東京高裁平 20. 6. 26 判決）

1. 事案の概要

- X社はY社に営業譲渡され、X社に雇用されていたAの従業員としての地位もY社に承継された（その後Y社はZ社に吸収合併）。その後、Aは退職し、X社での勤続年数も通算されると主張して、退職金を請求した事案。
- 1審（東京地裁）は、X社からY社への転籍は営業譲渡による包括承継で、明示的に退職した事実がない限りAの労働契約も承継されるとし、Aが退職届等も提出しておらず、かえって会社の定型書式に勤続期間を通算する旨の記載がある承諾書に同意しており退職した事実が認められないので勤続期間は通算されるとした。ただし、通算しても請求すべき残額はないと請求を棄却。Aはこれを不服として控訴した。

2. 判決の要旨

- 一般に営業譲渡契約は、一定の営業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産の全部又は一部の譲渡をいうが（最高裁判所大法廷昭和40年9月22日判決）、譲渡の目的となる各個の権利義務については個別に権利の移転又は引受の手続をとる必要があるというべきであるから、当該営業に従事する労働者と使用者である会社との間の雇用契約も、営業譲渡に伴って当然に承継されるものではなく、営業譲渡契約の譲渡人と譲受人が合意し、かかる労働者が同意して初めて承継されるものと解される（民法625条1項）。そして、労働者の同意は黙示の承諾でも足りる。
- しかしながら、本件においては、上記営業譲渡に際して、Z社の従業員の転籍に際しては、X社との雇用契約を合意解除し、Y社と雇用契約を締結するものとされ、Aもまた上記内容に同意する旨の本件承諾書を提出していることから、上記営業譲渡により、X社とAとの間の雇用契約がY社に包括承継されたということとはできない。

九 板山運送事件（名古屋地裁平 17. 4. 19 判決）

1. 事案の概要

- 運送業を営む有限会社X社の代表者であるBが、新会社として株式会社Y社（会社の種類を除けば商号はX社に同じ）を設立して、X社の3つの部門のうち2つの部門と従業員の多くをY社に転籍させ、その後、X社を解散してX社に残っていた労働組合員であるAらを解雇した。Aらが、Y社の設立とX社の解散はいずれも法人格を濫用するものであり不当労働行為にも当たるので無効で、法人格否認の法理によりY社との間に労働契約関係が成立しているとして、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。

2. 判決の要旨

○ 支配の要件

確かに、X社とY社とは、役員、株主が共通している部分が多く、事務員が相互に助け合ったり、従業員が他社の備品等を利用したことがあったが、これは小規模の同族会社においてまみられることであり、事実上の関連性にすぎない。逆に、X社とY社の仕事は日常的に別個のものであるし、それらの運転手も明確に区別されていたし、両社の経理も別個にされていたし、両社の事務所も別々に置かれていたことなどに照らすと、X社も、Y社もそれぞれ別個の法人としての実体を有していたといえるのであり、X社が実体のない会社であるとか、両社が一体となっていたということとはできない。

○ 目的の要件

Bが組合を脱退するよう勧奨したこと、Y社の設立に不可解な点があることを考慮し、本件の経緯を全体的に考察してもなお、Y社の設立、X社の解散、Y社の解散が、不当労働行為であるとは認めることはできない。

- 以上によれば、X社とY社に、法人格否認の法理を適用することはできず、AらのY社に対する地位確認請求と賃金支払請求は、その余の点について判断するまでもなく理由がない。

十 更生会社フットワーク物流ほか事件（大阪地裁平 18. 9. 20 判決）

1. 事案の概要

- 更生会社X社が、再建の手法として、Y社及びそのグループ会社（以下、Y社等）に2段階に分けて営業譲渡を行い、その際X社の全従業員を一斉に解雇した上で、再雇用を希望し再雇用に伴う退職金に関する合意書を提出した者をY社等に再雇用するという枠組みをとった。そのため、合意書を提出せず再雇用されなかったX社のAらが、Y社等に対し、労働契約上の地位確認を求めた事案。

2. 判決の要旨

- 本件の2段階にわたる営業譲渡に伴う、従業員の解雇と再雇用の枠組みは、全従業員に全額の退職金を支払う原資にも事欠き、経済的に瀕死の状態にあるX社において、3000人を超える従業員の雇用を可及的に確保し、かつ、更生担保権や退職金債権をはじめとする関係人の複雑困難な調整のための合理的手法として行われたものであり、解雇及び再雇用に関し、権利の濫用ないし公序良俗に反すると認める事情も認められない。したがって、本件解雇は有効である。
- 本件解雇は有効であるから、Y社等とAらとの間に雇用契約が締結されていない限り、AらのY社等における従業員としての地位はないというべきである。
そして、営業譲渡の譲受当事者は、採用の自由を有しており、どの従業員と労働関係を持つかについて選択できる立場にある以上、Aらの労働契約を承継しない旨の合意が無効であると解することもできない。

十一 南海大阪ゴルフクラブほか事件（大阪地裁平 21. 1. 15 判決）

1. 事案の概要

- 法人格なき社団であるXはY社にゴルフ事業の全部を事業譲渡した。その際、Xはその雇用するAらを含む全員を解雇した。Aらは、Y社がXと実質的に一体であったことなどを理由に同解雇が解雇権の濫用で無効であるとして、Y社に対し労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。

2. 判決の要旨

- 本件事業譲渡契約の契約書には明確にXとその従業員との雇用関係は承継しない旨明示的に記載されていること、また、同契約の当事者であるXとY社の間でも同契約について、同記載に沿った内容で理解されていることを踏まえると、本件事業譲渡契約においてはその契約書に記載されたとおりXとその従業員との間の雇用関係はその契約対象から除かれていたことが推認される。
- XとY社について、形骸化、濫用のいずれの側面から見ても法的に一体のものとはとらえることはできない。
- Xとその従業員との「雇用関係を承継しない」旨の除外合意部分が組合ないし組合に加入しているAらを嫌悪する不当労働行為意思に基づいて行われたとして無効である旨、その結果、Y社にXとXの従業員との雇用関係が承継される旨主張については(略)理由がない。

仮に、Aらの主張に理由があり、本件除外合意部分がAらの主張するとおり無効であるとしても、少なくとも、本件事業譲渡契約中の同合意部分が存在しなくなるだけであって、当然に、XとXの従業員との雇用関係がY社に承継される旨擬制されることはない。

青山会事件判決（東京高裁平 14. 2. 27）も当然に譲渡先使用者と同従業員との雇用関

係の成立それ自体を認めたものではない。同判決の判示は本件に直ちに当てはまるものではない。

- 同解雇が解雇権の濫用である旨の主張は、XとY社との実質的同一性、Y社がXとXの従業員との間の雇用関係を承継していることを前提とする主張であるところ、同前提事実は認められない。

<雇用関係の承継と労働条件の変更に関する事案>

十二 エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京高裁平 16. 11. 16 判決）

1. 事案の概要

- Y社はX社から営業譲渡を受けた。その後（d日）、X社の従業員のAらはY社の従業員として雇用され、Y社は新人事制度により新給与規定等を施行した。これによりAらは給与が降給されたため、X社と同一の労働条件をY社に求めた事案。
- 1審（東京地裁）は、営業譲渡の時点ではX社が従業員を雇用したままY社の業務を行う契約をしており、Aらは、営業譲渡による地位の承継ではなく、新人事制度等に同意してその遵守に努める旨の誓約書の提出による個別契約によりY社の従業員となったとして、Aらの労働条件は新人事制度に従うとした。Aらはこれを不服として控訴した。

2. 判決の要旨

- そもそも使用者がその営業を他に譲渡した場合には、使用者と営業譲渡の対象とされた業務に従事していた被用者との間の労働契約上の地位は、営業譲渡当事者間において特段の定めをしない限り、譲受会社に承継され、その場合の労働条件については、譲受会社の就業規則の定めその他の労働条件が転籍した被用者に当然に適用されるものではなく、転籍した被用者にその適用がされるためには、当該被用者がこれらの労働条件に同意することが必要である。
- 本件についてみると、営業譲渡契約書には、X社がすべての従業員を引き続き雇用し、（略）Y社は、従業員に関していかなる責任も権限も引き受けないものとされていることが認められ、Y社が、X社との間で、営業譲渡の対象とされた業務に従事する従業員との間の労働契約上の地位を承継しない旨の定めがあると見られなくもない。しかしながら、（略）Y社は、改めてX社との間で、d日付けで営業譲渡の対象とされた業務に従事する従業員との間の労働契約上の地位を承継する旨の合意をしていたと認めるのが相当である。

そして、転籍を希望するX社の従業員は、全員、本件誓約書を提出することによって、新人事制度の下で新たな基本給に同意するとともに、新人事制度を規定した新給与規定等の遵守に努める旨の意思を表明しており、新給与規定等に対して個別的な同意を与えていたことが認められるから、Aらを含む転籍者の労働条件は、新給与規定等によって

規律されることになる。

(なお、Aらの同意は錯誤に基づく意思表示であるとの主張は採用されず、新給与規定等はAらに対しても有効とされた。)

<その他（雇用関係の承継の責任を親会社に認めた事案）>

十三 第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件（大阪高裁平 19. 10. 26 判決）

1. 事案の概要

- タクシー事業を営むX社は株主総会の決議により解散し、その従業員であったAらが、X社の解散及びそれを理由とする組合員であるAらの解雇について、
 - ① X社の親会社であるZ社（X社及びY社の全株式を所有）が労働組合を壊滅させる目的で行った不当労働行為であると主張して、Z社に対し法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めるとともに、
 - ② X社と同じ営業区域においてタクシー事業を営むY社に対し、Y社はZ社の指示の下、X社の事業を承継したものであるなどと主張して、法人格否認の法理に基づき、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案。
- 1審（大阪地裁堺支部）は、Z社は組合を排斥する目的でX社の法人格を違法に濫用しX社を解散し、また、X社と同一の事業をY社が継続していることから偽装解散に当たるとした上で、X社と同一の事業を継続し、法人格が形骸化しているとは認められないY社に対して雇用契約上の責任を追及することはできるが、Z社に対しては雇用契約上の責任を追及することはできないとした。Aら及びY社・Z社はこれを不服として双方控訴した。

2. 判決の要旨

- 本件においては、X社の法人格が完全に形骸化しているとはいえないけれども、親会社であるZ社による子会社であるX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、組合を壊滅させる違法・不当な目的で子会社であるX社の解散決議がなされ、かつ、X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に該当するので、組合員であるAらは、親会社であるZ社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして、Z社に対して、X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。
- 一般的には、偽装解散した子会社とおおむね同一の事業を継続する別の子会社との間に高度の実質的同一性が認められるなど、別の子会社との関係でも支配と目的の要件を充足して法人格濫用の法理の適用が認められる等の場合には、子会社の従業員は、事業を継続する別の子会社に対しても、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場合があり得ないわけではない。

しかしながら、本件においては、X社との間で法人格の濫用の法理を適用できないこ

とは明らかである。その理由は次のとおりである。

実質的・現実的支配を及ぼしていたのはY社ではなくZ社であって、(略) Z社がまず第一にその責任を負担すべきである。(略) X社とY社との間に高度の実質的同一性があるとは言い難い。親会社であるZ社に法人格否認の法理が適用される本件において、X社との関係がより希薄なY社にまで法人格濫用の法理を適用する必要性はない。

したがって、Y社に対して、法人格の濫用を理由としては、組合員であるAらは、X社解散後の継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及することはできない。

<団体交渉応諾義務>

十四 盛岡観山荘病院不当労働行為再審査事件（中労委平 20. 2. 20 命令）

1. 事案の概要

- 個人病院（旧病院）の開設者Xの死亡に伴い、その相続人から裁判所の競売手続を通して病院資産を取得した上、同じ名称を使用して病院経営を引き継ぎ新たに開設したY（それまで非常勤医師として旧病院で勤務）が、旧病院の従業員で組織する労働組合が申し入れた採用問題等に関する団体交渉に、組合の組合員と雇用関係にないとの理由でYが応じなかったことが不当労働行為であるとして救済申立てをした事案。
- 初審は団交拒否に正当性はないとして不当労働行為とした。これを不服としてYは再審査を申し立てた。

2. 命令の要旨

- 本件団交申入れ（注；新病院開設前の段階のもので、その内容は新病院における従業員の労働条件に関するもの）の時点において、Yは本件申入れから15日後には新病院の労働契約上の使用者となることが予定され、組合員を含む旧病院の従業員は引き続き雇用される蓋然性が大きかったといえる。そうすると、Yは近接した時期に、組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する者といえることができるのであり、本件団交申入れ時点において労働契約上の使用者と同視できる者である。
したがって、Yは本件申入れに応ずべき者として労組法第7条第2号の使用者に該当する。
- Yによる新病院の開設は、新規開設の形式は取っているものの、その実質は旧病院の事業の承継であるといえることができること、Y主導の下に行われた採用方針の決定から具体的な採否の決定に至る一連の行為の実態は、旧病院から新病院への事業の承継に当たって、新病院の従業員として継続して雇用する者と新病院開設を契機に解雇する者との選別するものであったといえることから、本件における不採用は労組法第7条第2号の適用に当たっては、新病院開設に伴う従業員の新規採用の場合の不採用と同視することは相当ではなく、実質的にはYによる解雇と同視すべきものである。

本件団交申入れ（注；新病院開設時の段階のもの）は、応募した希望者全員の採用を

求める形式になっているものの、その実質は、上記のとおり解雇と実質的に同視すべき採用拒否を争って団交を求めるものである。したがって、Yは上記団交申入れにおける団交事項との関係では、労働契約上の使用者と同視すべき者であって、労組法第7条第2号の使用者に該当する。