

合併に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例

<合併>

1. 個別的労働関係に関する裁判例

(労働条件の変更に関するもの)

▶ 就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に関する労働者の同意の意義について示した事案

① 最二小判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 6 頁 (山梨県民信用組合事件)

<事案の概要>

- ・ 本件は、上告人ら (信用組合の職員) が、同組合と被上告人 (山梨県民信用組合) との合併により、上告人らに係る労働契約上の地位を承継した被上告人に対し、退職金の支払いを求める事案。

<裁判所の判断>

- ・ 就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきである。

※ 差戻審事件 (東京高判平成 28 年 11 月 24 日労判 1153 号 5 頁) において、

退職金に関する労働条件の変更に対する本件同意書への署名押印に際し、変更によって生ずる具体的な不利益の内容及び程度についての情報提供や説明を受けていなかったと判断され、本件同意書への署名押印はその自由な意思に基づいてされたものとはいえないと判断された。

2. 集团的労働関係に関する裁判例・命令例

(団体交渉に必ずべき使用者に関するもの)

▶ 消滅会社が行った解雇に関する交渉事項については、合併によって存続会社が交渉すべき地位を引き継いでいるとした事案

② 中労委令和4年3月2日労判1284号102頁(ユナイテッド・エアーラインズ事件)

<事案の概要>

- ・ 本件は、会社が、組合員の解雇の撤回や復職についての団体交渉を、組合員の使用者ではないこと、これ以上の団交で合意に至る可能性がないことなどを理由として拒否したことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとして、組合より救済申立てがあった事案。

<労働委員会の判断>

- ・ 消滅会社が行った本件解雇に関する交渉事項については、平成29年4月1日に存続会社が消滅会社を合併したことにより会社が交渉すべき地位を引き継いでいるのであるから、存続会社が、本件団交申入れに対応すべき使用者に当たらないとして拒否することは、正当な理由であると評価することはできない。
- ・ 消滅会社との団交においては、客室乗務員としての雇用の維持を巡り、交渉が膠着し、行き詰まりに達していたと認められるところ、組合は、存続会社に対し、改めて交渉の進展が望める事情の変化がある旨は何ら示さずに、消滅会社との団交において行き詰まりとなった客室乗務員の雇用等に係る団交申入れを再度行ったというものであるから、これに応じても合意の可能性がないとして拒否した存続会社の対応には正当な理由があると認められる。

(団体交渉応諾義務に関するもの)

▶ ユニオンショップ制を定める条項を含む労働協約の改定を議題とする団体交渉につき、合理的な理由を示し、相手方の理解が得られるよう説明を尽くすべきとした事案

③ 大阪府労委平成31年4月12日労判1213号86頁(日本コンベヤほか2社事件)

<事案の概要>

- ・ 被申立人(存続会社)は、コンベアの製造販売等を行っていた。本件救済申立後において、被申立人は、被申立人の一社であった別会社と、被申立人を存続会社とする合併を行っている。
- ・ 被申立人と申立人(労働組合)は、ユニオンショップ制を定める条項を含む労働協約を締結していた。その後、合併前の被申立人及び別会社は、申立人に対し、協約の期間満了時にオープンショップ制とする旨の改定を申し入れたところ、本件2社と申立人との間で、労働協約改定を議題とする団体交渉が行われた。被申立人は、申立人に対し、協約が期間満了により期限の定めのない労働協約になっているとし、解約する旨の通知を行った。
- ・ 本件は、労働協約の改定に関する会社側の対応が不誠実である、会社側が有効期間満了後に労働協約を解約すると通知したことが不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案。

<労働委員会の判断>

- ・ 吸収合併に先立って、ユニオンショップ制を定める条項を含む労働協約の改定を議題とする団体交渉につき、組合が一切受諾できないとして交渉するに値しない内容であるとの態度を取っているとはいえ、労使関係の根幹にかかわる事項の改正を求めるもので、合理的な理由を示し、相手方の理解が得られるように説明を尽くすべきである。
- ・ 合併の当時会社は、外形的には協議を求めているものの、ユニオンショップ制の破棄といった労使関係の根幹にかかわる事項の改正を求めるには、その説明は具体性を欠き、組合が被る不利益に比し、改定することが相当と思われる合理的な理由を明示しているとはいえない。
- ・ 本件2社は、期間満了を迎えた時点で、直ちに、一括して、組合活動の拠り所であった本件協約を解約しようとすることにより、組合の弱体化を図ったものということが相当である。