

事業譲渡に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例

<事業譲渡>

1. 個別的労働関係に関する裁判例

(労働契約の承継等に関するもの)

▶ 事業譲渡契約によって、譲渡会社と労働者との間の雇用契約（及び雇用条件）が譲受会社に承継されたとは認められなかった事案

① 大阪地判令和3年3月26日労判1245号13頁（ヴィディヤコーヒー事件）

<事案の概要>

- ・ 本件は、譲渡会社に採用され、譲渡会社が経営する店舗で勤務し、譲渡会社が被告（譲受会社）に店舗の事業を譲渡した後も、同店舗で引き続き勤務して退職した原告（労働者）が、被告は譲渡会社から原告との間の雇用契約を従前の労働条件のまま引き継いだと主張し、退職金を請求するなどした事案。

<裁判所の判断>

- ・ 本件事業譲渡契約において、譲受会社は、本件店舗等の従業員が望めば、勤務地、給与、地位等の条件を変えず、譲受会社において雇用を維持することを約したにすぎず、譲受会社においては退職金の定めがないこともあって、譲受会社による雇用を望む従業員とは新たに雇用契約を締結し直すことが予定されていた。
- ・ 譲受会社と譲渡会社との間で、譲渡会社の下で発生した退職金債務を譲受会社が引き受ける旨の合意があったと認めるに足りず、かえって、事業譲渡契約における条項の趣旨、覚書に記載された譲渡対象の意味、譲渡会社の常務取締役の説明（譲受会社では退職金制度がなく、また、譲渡会社が直ちに退職金を支払うことも難しい状況であったことから、譲渡会社での退職金は譲受会社を退職する際に譲渡会社が責任を持って支払うというもの）にかんがみれば、譲渡会社は、本件事業譲渡契約後も、譲渡会社の下で発生した本件労働者に対する退職金債務を引き続き負っているというべきである。したがって、譲渡会社の従業員に対する退職金債務を、譲受会社が引き受けたとはいえない。

(労働契約の承継等に関するもの)

▶ 転籍に対する労働者の同意の有無について示した事案

② 東京地判令和7年3月12日(LLI/DB L08030534)

<事案の概要>

- ・ 本件は、譲渡会社と期間の定めのある労働契約を締結した原告(労働者)が、被告ら(譲受会社及び移転(転籍)元)に対して、従前の労働契約の使用者の地位を譲受会社に移転する旨の合意が無効であると主張して、移転元との間で労働契約があることの確認を求めるなどした事案。

<裁判所の判断>

- ・ 本件のように転籍の意思表示の有無が問題となる場面では、労働者は、転籍により従前の使用者の指揮命令下から離脱することになり、転籍に伴う不利益の内容を認識し得るといえ、山梨県民信用組合事件とは事案を異にするといえる。もっとも、労働者の個別の転籍同意の有無については、慎重に判断すべきであるといえる。
- ・ 労働者は、譲渡会社の事業部長等から、事業の移管に伴う転籍の背景や内容、転籍する場合の条件について説明を受けた後、別途譲渡会社の人事部長らの説明を受けた上、転籍に同意するか否かの判断について検討の猶予が与えられたこと、労働者が希望していた時給には届いていないものの、これまでの時給からは増額されていること、合意書に署名押印していることなどの事情からすれば、転籍の意味を相当程度理解した上で、譲渡会社から譲受会社等に転籍する意図をもって譲渡会社及び譲受会社との間で合意をしたものと認められる。

(解雇や労働条件の変更に関するもの)

▶ 雇用期間の定め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示した事案

③ 熊本地判平成 30 年 2 月 20 日労判 1193 号 52 頁 (社会福祉法人佳徳会事件)

<事案の概要>

- ・ 原告 (労働者) は、NPO 法人との間で、期間の定めのない正社員として雇用契約を締結した。その後、被告 (譲受会社) は、NPO 法人が運営していた認可外保育施設の園舎を引き続き使用する形で運営を開始した。
- ・ 被告は、NPO 法人において雇用契約中の職員は整理解雇とし、被告において採用を希望する者は、希望する雇用形態にて新規採用するとの回答を行った。
- ・ 本件は、原告が、被告がした試用期間満了による解雇、その後の懲戒解雇及び普通解雇並びに期間満了による雇止めはいずれも無効であると主張して、被告に対し、労働契約上の地位の確認を求めるなどした事案。

<裁判所の判断>

- ・ 事業譲渡があったからといって、当然に従前の雇用契約が譲受会社に承継されるものではなく、従前の雇用契約が譲受会社に承継されているか否かは、会社間において雇用契約の承継について特段の合意がされているか否かで判断される。本件では、NPO 法人が職員説明会において、譲受会社での採用を希望する職員については個別に面談を行った上で、個別の雇用条件、待遇の内示を行う等と説明していたこと等の事実関係からすると、譲受会社と NPO 法人との間で、雇用契約の承継まで行うとの合意があったとは認定できない。
- ・ 譲受会社は、本件労働者を採用するに当たり、勤務開始までに有期雇用期間の説明をしておらず、本件労働者が従前の雇用関係が継続することを希望していたことなどからすると、本件労働者と譲受会社との雇用契約は、期間の定めのない正社員としての合意があったものと認められる。
- ・ 譲受会社との雇用関係を期間の定めのある雇用契約へ変更する同意があったか否かについては、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。本件では、雇用形態の変更に関する不利益についての説明を本件労働者に十分行ったと認められず、本件労働者の合意があったとは認められない。

(解雇や労働条件の変更に関するもの)

▶ 事業譲渡による営業所閉鎖に伴う整理解雇に関する事案

④ 東京高判平成 25 年 11 月 13 日労判 1090 号 68 頁 (ザ・キザン・ヒロ事件)

<事案の概要>

- ・ タクシー運送事業を営む控訴人(譲渡会社)の営業所に、タクシー乗務員として勤務していた被控訴人ら(労働者)が、控訴人がタクシー事業をグループ会社に譲渡し、営業所を閉鎖して、営業所に所属する従業員を全員解雇したことにつき、解雇権を濫用した無効なものである旨を主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるなどした事案。

<裁判所の判断>

- ・ 譲渡会社の経営状況からみて、人員削減を含む抜本的な経営再建策を実行する必要性があったとは認められるものの、経営を再建するために直ちに事業の一部を売却して現金化するほかない状態にあったとまで認めることは困難(※)であるから、営業所に勤務する乗務員の全員を解雇するほどの必要性があったということとはできない。
- ・ 本件解雇後、譲受会社に乗務員の情報を提供して雇用の要請をしたり、被解雇者の一部に譲受会社への就職を勧誘するなどしたとしても、労働者らの雇用確保のための措置として十分なものであったとはいえず、解雇を回避するための十分な措置を採ったということとはできない。
- ・ 本件解雇当時、譲渡会社の経営を再建するために直ちに事業の一部を売却して現金化するほかない状態にあったとまでは認めることが困難である以上、解雇人員の選定基準が合理的なものとはいえない。
- ・ 説明会において、事業譲渡について一切言及することなく抽象的な解雇理由に言及するに留まり、組合からの団体交渉の要求に応じていないことなどに照らし、本件解雇について十分な説明・協議が行われたと認めることができない。

※ 原審(さいたま地判平成 25 年 7 月 30 日)において、

譲渡会社の経営状況について、日々の現金収入が見込めるタクシー事業であること、借入金のお大半が代表者夫婦からのものであり、資金繰りの詳細が明らかにされていないこと、本件解雇の直前に乗務員を新たに採用していることなどの事実が認定されている。

(その他(年休消化における不法行為の成否))

▶ 事業譲渡時の年休消化における不法行為の成否について示した事案

- ⑤ 大阪高判令和6年11月20日労判1345号22頁(社会医療法人大阪国際メディカル&サイエンスセンター(旧警和会)事件)

<事案の概要>

- ・ 被控訴人(譲渡会社等)は、譲受会社等より事業譲渡を申し込まれ、譲受会社等に本件病院の事業を譲渡することでおおむね合意し、被控訴人は組合に対して本件事業譲渡の概要を説明していた。
- ・ 被控訴人及び譲受会社等は、労働組合との間で協議の場を持ち、労働組合からは年休の取扱いに関する質問も出ていたため、譲受会社等の担当者は「年休は現在のまま変わらず継続し、付与日数も変わらない」旨を回答していた。しかし、その後、譲受会社等は、職員らに対する説明会にて、被控訴人における年休の残日数を引き継がない旨を説明した。
- ・ 控訴人ら(労働者)は、被控訴人に対し、労働組合が年休消化の方法について問題提起をした以降、控訴人らの年休消化に向けた具体的な措置を行うべき法的義務があったにもかかわらず、これを怠り、控訴人らに未消化年休日数に相当する賃金相当額の損害を与えたなどと主張した事案。

<裁判所の判断>

- ・ 上記義務ないし義務違反いかんは、労働者がした年休の時季指定に対して使用者が時季変更権を行使することができるかどうかの場面において問題となるものであって、労働者の年休の時季指定を離れて独立に使用者の上記義務違反の有無等を問題にする意味はない。
- ・ 譲渡会社等が、使用者としての通常の配慮を怠っていたといえるか検討するに、譲渡会社等は、本件事業譲渡に向けた交渉段階で、譲受会社等との間で、職員の保有する年休の残日数のうち20日を限度として翌年度に取得することができる旨の合意をしていたところ、本件組合が年休の消化を含む種々の問題を退職金割増しとして集約するよう提案していたこと、譲受会社等が年休の残日数を引き継がないことを表明した時点では、退職日まで約1か月しかなかったこと等を考慮すると、譲渡会社等が、労働者らの年休を取得させるために具体的な措置を講じていないとしても、使用者としての通常の配慮を怠ったとは認められない。

2. 集团的労働関係に関する裁判例・命令例

(不当労働行為 (不利益取扱い))

▶ 組合員を排除する目的で事業を廃止し、支配下にある譲受会社等に事業を承継させ、組合員を排除したことは、法人格を濫用した不当労働行為であるとされた事案

⑥ 福岡高判平成 28 年 2 月 9 日労判 1143 号 67 頁(サカキ運輸ほか(法人格濫用)事件)

<事案の概要>

- ・ 本件は、譲渡会社が、労働組合を壊滅させる目的で被控訴人ら(組合員ら)を解雇したうえ、資産や被控訴人らを除く従業員、取引先等を支配下にある控訴人(譲受会社)に事業譲渡したとして、本件解雇は不当労働行為又は解雇権の濫用に当たり無効であり、かつ、法人格否認の法理等により別会社であることを主張できないとして、被控訴人らが控訴人との間で、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める等した事案。

<裁判所の判断>

- ・ 譲渡会社から組合員らを排除する目的をもって、譲渡会社の長崎での運送事業を廃止し、組合員らとの雇用関係を除いた有機的一体として同事業を支配下にある譲受会社は無償で承継させ、組合員らを排除し、実質的に組合員らのみを解雇したものである。
- ・ これは法人格を濫用した不当労働行為というべきで、譲渡会社による本件解雇は、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって当該労働者を解雇したものであるとして、労働組合法 7 条 1 号により無効であり、かつ、譲渡会社の支配下にある譲受会社は、信義誠実の原則に照らし、譲渡会社と別個独立した法人であるとして、譲渡会社と組合員らの労働契約の効力が及ばないと主張することはできない。

(不当労働行為(支配介入))

▶ 事業譲渡を決定した場合、労働組合に通知することが労使関係上求められていたとされた事案

⑦ 東京都労委令和4年2月1日労判1267号93頁(サイマル・インターナショナル事件)

<事案の概要>

- ・ 本件は、被申立人(譲渡会社)が、事業譲渡に伴う法人語学研修事業部門の閉鎖を、申立人ら(組合ら)が抗議するまで、申立人らに通知しなかったことなどが不当労働行為に当たる、として救済申立てがなされた事案。

<労働委員会の判断>

- ・ 本件労働協約では、「会社は、・・・営業譲渡・・・を決定した場合、速やかに、組合へ通知し、説明する。」と定められているところ、組合組織再編後の本件労使間の経緯からすると、本件労働協約が組合支部に承継されたか否かはさておき、譲渡会社は本件労働協約の趣旨を十分に尊重した対応を執るべきであったといえ、本件事業譲渡が組合員らの契約の存続という労働条件に重大な影響を及ぼすものであったことを鑑みれば、譲渡会社は、本件事業譲渡について、従業員である組合員に通知する前又は同時期に組合に通知することが労使関係上求められていたといえる。