

会社分割に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例

<会社分割>

1. 個別的労働関係に関する裁判例

(労働契約の承継に関するもの)

▶ 会社分割前に行われた解雇が無効であるとき、当該労働者が、「承継会社等に承継される事業に主として従事するもの」として、承継会社への雇用関係が承継されたとした事案

① 東京地判令和5年2月28日(LLI/DB L07830670)

<事案の概要>

- ・ 原告（労働者）が、被告（分割会社）による解雇の無効を主張して、雇用契約上の地位確認を求めた事案。
- ・ 訴訟係属中、参加人（承継会社）が、会社分割により原告が所属していた被告の事業部門を承継したと主張して、訴訟参加（※）した。

※ 訴訟の目的である権利又は義務に承継が生じた場合に、新たにその権利又は義務の主体となったとする者を、既に係属する当該訴訟に加入させて、それまでに行われた訴訟の成果を承継させようとするもの。

<裁判所の判断>

- ・ 会社分割の当時会社は、会社分割によって、映像制作部門の事業及び映像制作部門に所属する労働者を承継する旨を合意したものと認められる。
- ・ そうすると、映像制作部門は、承継法2条1項1号の「承継会社等に承継される事業」に該当するところ、本件解雇が無効である以上、当該労働者は、映像制作部門に所属する労働者として、同号の「承継会社等に承継される事業に主として従事するもの」に該当し、本件雇用契約について、同法3条の「分割契約等に承継会社等が承継する旨の定めがある」場合に該当すると解すべきであるから、本件雇用契約上の使用者たる地位は、会社分割の効力発生日をもって承継会社に承継されたこととなる。

(5条協議・7条措置に関するもの)

▶ 労働者との協議等の法的意義等を示した上で、話合いの内容が労働契約の承継に関する希望聴取とは程遠いものであったとして、労働契約承継の効力を争うことができるとした事案

② 東京地判平成29年3月28日労判1164号71頁(エイボン・プロダクツ事件)

<事案の概要>

- ・ 被告(分割会社)が会社分割の方法によって自社工場を分社化した際に、会社分割により設立された会社(新設会社)において被告から労働契約を承継するとされた原告(労働者)が、その手続に瑕疵があるので、労働契約承継の効力を争うことができる旨を主張するなどした事案。

<裁判所の判断>

- ・ 承継法3条によれば、5条協議がまったく行われなかった場合、または、会社からの説明や協議の内容が著しく不十分であるため承継法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、労働者は労働契約承継の効力を争うことができる。
- ・ 労働契約承継法指針の定めるところは合理性を有するといえるから、本件において5条協議が法の求める趣旨に沿って行われたかどうかを判断するに当たっては、それが労働契約承継法指針に沿って行われたものであるか否かも十分に考慮されるべきである。
- ・ 当該労働者は、分割会社から本件会社分割の目的や、それによる労働条件の変更が特段ない旨を他の従業員と一緒に大まかに説明されてはいたものの、当該労働者と工場長の個別の話合いにおいては、リストラを示唆される中で、労働組合を脱退することと引替えに労働契約の承継を選択するよう迫られたにすぎず、その話合いは労働契約の承継に関する希望聴取とは程遠く、承継法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかである。
- ・ 当該労働者は、本件会社分割により分割会社から新設会社への労働契約承継の効力を争うことができる。

(主従事労働者該当性に関するもの)

▶ 基準日において出向中の労働者について、在籍出向の経緯等に照らして承継会社等に承継される事業に主として従事していたと認められた事例

③ 東京地判令和6年3月26日(LLI/DB L07930690)

<事案の概要>

- ・ 被告(分割会社)は、エラストマー事業(合成ゴム関連の製品の製造等を行う事業)を、新たに設立する会社に吸収分割の方法により承継させることとし、本件分割契約の締結時点において、原告(労働者)が、主従事労働者に該当し、労働契約が承継会社に承継されたと主張している。
- ・ 他方で、原告は、本件分割契約の締結時点でエラストマー事業に従事していた事実はなく、本件労働契約が承継会社に承継されることはないと主張して、被告を相手に、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた事案。

<裁判所の判断>

- ・ ゴム材料に関する業務が当該労働者の専門分野ではないとしても、分割会社は、その経営判断に沿って、担当業務を指定し又は変更することが可能であること、分割会社は、当該労働者がその研究業務において成果を収めるとともに、プロジェクト終了後も、引き続き、ゴム材料の研究開発分野におけるデジタル化等に貢献することを期待して、当該労働者の他法人への在籍出向を決定した。
- ・ 当該労働者の他法人への在籍出向の経緯や、分割会社は、当該労働者の出向終了後、エラストマー事業に関連する業務を行っていたチームに配置していること等に照らすと、当該労働者が他法人においてエラストマー事業に関連する業務に一時的に従事していたものとはいい難く、労働契約承継規則2条1号括弧書き所定の基準日後に承継される事業に主として従事しないこととなることが明らかである場合には当たらない。

2. 集団的労働関係に関する裁判例・命令例

(団体交渉に応ずべき使用者に関するもの)

▶ 会社分割による法律関係の変動をもって、不当労働行為責任を免じられたとみることはできず、引き続き団体交渉に応ずべき使用者の地位にあるとされた事案

④ 大阪府労委令和2年2月3日労判1221号13頁(朝日放送グループホールディングスほか1社事件)

<事案の概要>

- ・ 分割会社が、事業の一部について会社分割を行うこととし、その事業に関して労働者派遣を受けていた派遣元との契約を打ち切ることとしたところ、派遣元の労働者は組合を結成し、分割会社に対して団体交渉を申し入れたが、分割会社はこれに応じなかった。
- ・ 本件は、会社分割後の被申立人(分割会社及び承継会社)に対し、申立人(労働組合)からの団体交渉申入れに応じない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。

<労働委員会の判断>

- ・ 派遣法上の派遣先は、派遣労働者の所属する労働組合との関係では原則として労働組合法上の使用者に該当しない。しかし、派遣法の枠組みや労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合、具体的には、労働者を特定ないしは指定して労働者派遣が行われるなどし、派遣先が派遣労働者の労働条件等を現実的かつ具体的に支配・決定するに至っているといえるならば、派遣先が労働組合法上の使用者に該当し得るというべき。
- ・ 本件の事実関係(会社分割によって、分割会社はグループ経営管理事業等を除く事業を承継することで持株会社に移行している)によれば、会社分割の前後において同一の法人格が継続したものであって、本件会社分割による法律関係の変動をもって、本件会社分割前の不当労働行為責任を免じられたとみることはできない。
- ・ また、団交申入れの直後に会社分割が行われたこと、本件会社分割により、当該事業の運営に必要な人員の配置を検討し、決定する権限は承継会社に承継されたとみるべきであることから、本件組合員らの雇用等という未解決問題について団交において協議すべき地位について、本件会社分割により、承継会社に承継され、使用者性を有するとみるのが相当である。

(不当労働行為責任の承継に関するもの)

▶ 吸収分割契約によって承継される権利義務の一つとして不当労働行為責任が含まれるとされた事案

⑤ 東京都労委令和5年11月21日（日本アイ・ビー・エムほか1社事件）

<事案の概要>

- ・ 本件は、申立人（労働組合）が、分割会社及び承継会社を被申立人として、分割会社（旧会社）による、給与、賞与および有給休暇に関する団交での対応が不当労働行為であるとして、救済申立てを行った事案。

<労働委員会の判断>

- ・ 組合員らは、長年にわたりシニア契約社員の処遇改善を分割会社に要求し、社会情勢や定年後再雇用を取り巻く環境の変化に応じて、分割会社に改善すべき根拠を示してきており、本件団体交渉においても、給与が低いことなどについて根拠を示した上で、パートタイム・有期雇用労働法の説明義務に基づく具体的な説明を求めていたのに対し、分割会社は、質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、抽象的な回答を繰り返していたのであるから、不誠実な団体交渉に当たる。
- ・ 本件承継事業に関連する債権債務は、分割会社から承継会社に免責的に承継され、同事業に従事する従業員の労働契約は、吸収分割契約の定めるクロージング日に、分割会社から承継会社に承継されている。また、雇用に関する分割会社と従業員間のすべての債務等も分割会社から承継会社に免責的に承継された。このような状況においては、分割会社から承継会社に承継される権利義務の一つとして不当労働行為責任も承継されると解すべきである。

(不当労働行為に関するもの)

▶ 事業の主要部分を分割した上、分割会社の事業を廃止したことが、労働組合の壊滅を目的とした不当労働行為であると認めた事案

⑥ 大阪高判平成 27 年 12 月 11 日労判 1135 号 29 頁 (生コン製販会社経営者ら(会社分割)事件)

<事案の概要>

- ・ 控訴人ら(組合員ら及び労働組合)が、被控訴人ら(分割会社の元代表取締役ら)は、共謀の上、労働組合の組合員を分割会社から排除するために、会社分割を行った上で、組合員らが所属する分割後の分割会社の事業を閉鎖して組合員らを事実上解雇したとして、不法行為に基づく損害賠償を求める事案。

<裁判所の判断>

- ・ 分割会社の事業のうち製造部門を新設会社に承継させ、本件組合の組合員である本件従業員らが所属する輸送部門を分割会社に残すという会社分割をし、その後、分割会社の事業を閉鎖することにより、本件会社から本件組合の組合員である本件従業員を排除することを企て、本件会社分割を行い、その後、分割後の本件会社の事業を閉鎖したことが認められる。
- ・ 事業の主要部分を会社分割により新設会社に移転し、分割会社の事業を廃止したことは、本件組合壊滅を目的とした不当労働行為であり違法であり、分割会社の元代表取締役及び新設会社の代表取締役による共同不法行為に当たる。

(団体交渉事項に関するもの)

▶ 会社分割それ自体は経営事項に属するとした上で、在籍出向の方法によるかどうかも含め、従業員の労働条件に関する限りにおいて義務的団交事項に当たり得るとした事案

⑦ 中労委平成 29 年 2 月 23 日労働委員会命令 D B (昭和ゴム外 2 社事件)

<事案の概要>

- ・ 旧会社は、新設分割により、子会社 3 社を設立してその株主となり、従前から旧会社の子会社であった会社を含めて、子会社 4 社の純粹持株会社となった。
- ・ 旧会社が、申立人(組合)に対し、会社分割を行う旨を通知した際に、申立人は、団交において会社分割に反対するなどしたが、旧会社は会社分割を実施した。
- ・ 申立人は、旧会社及び子会社らを被申立人として、会社分割前における旧会社による、会社分割に関する団交での対応等が不当労働行為であるとして、救済申立てを行った事案。

<労働委員会の判断>

- ・ 一般的に、会社分割それ自体は、経営事項に属するものと考えられるが、会社分割による組織再編においては、労働契約の承継いかなを始め労働者の労働条件に影響を及ぼす事項が生じうるものであるところ、本件では、労使間において本件会社分割における労働契約の取扱いが問題となっていたことからすると、本件会社分割については、分割先への雇用の承継について在籍出向の形で実施するか否かという問題を含めた従業員の労働条件に関する限りにおいて、義務的団体交渉事項に当たり得るといふべきである。
- ・ 会社の対応や組合の要求の態度に鑑みると、本件会社分割直前の時点においては、旧会社と組合との本件会社分割に関する交渉では、双方が主張を出し尽くし、行き詰まりの状況に達していたものとみることができ、また、その交渉経緯において旧会社の態度が不誠実であったと認めることはできない。