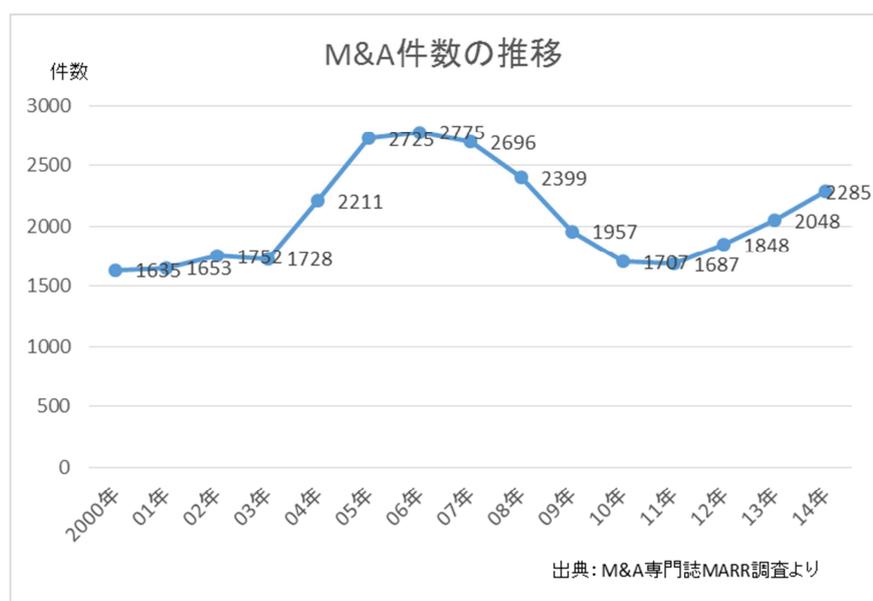


第 8 回組織の変動に伴う労働関係に関する研究会
配布資料

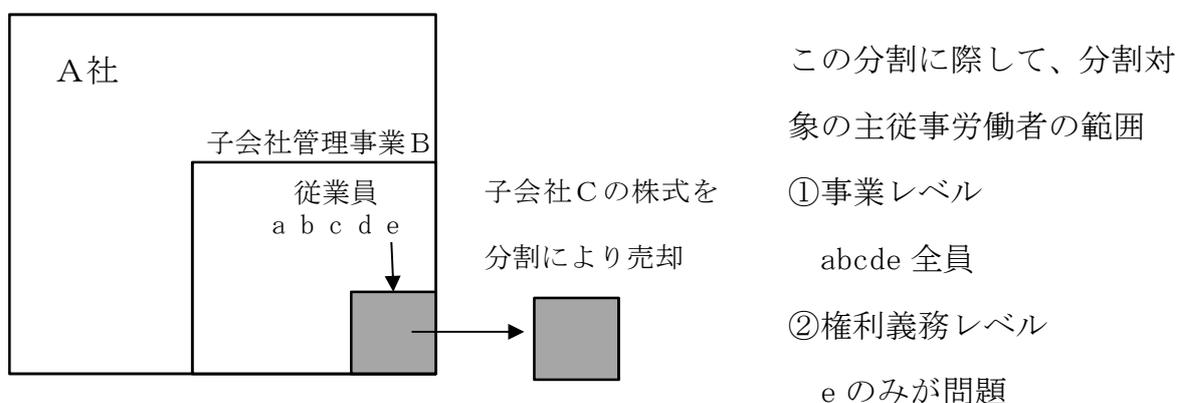
2015 年 7 月 28 日
経団連労働法制本部

1. 日本企業における組織再編の現状



2. 会社法制定に伴う変化

- 分割対象が「営業の全部又は一部」から「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされたことによる実務上の課題



→承継手続きは事業単位の分割に限定して、株式や事業用財産のみの分割などの際には、手続きは原則不要ということを指針で示すべきではないか。

- ・不従事労働者との5条協議について

- ・債務の履行の見込みについて

- ①不採算事業を分割する場合 →債権者異議手続きの対象

- ②不採算事業を残して、採算事業を分割する場合

- 改正会社法における詐害分割規制の導入

3. 最近の労働裁判例について

- ・日本IBM事件

- ・阪神バス事件

4. 事業譲渡・合併について

- ・事業譲渡と会社分割はルールとしては近づいてきているが、実際に使用される場面では有意な差があり。

以 上

組織の変動に伴う労働関係を取り巻く法制度の変化について

組織の変動に係る法制度の主な動き

施行年月	法律	内容
平成9年10月	商法	合併手続の簡素化
6月	独占禁止法	純粋持株会社(*1)の解禁
平成11年10月	商法	株式交換・株式移転制度の導入
10月	産活法(*2)	営業譲渡、分社化の手続に関する商法の特例規定が整備
平成12年4月	民事再生法	再建型倒産処理の基本型(全ての法人・個人が対象)
平成13年4月	商法	会社分割制度の導入・簡易な営業全部の譲受け制度の導入
平成15年4月	会社更生法	民事再生手続の特別手続(株式会社が対象)
4月	産活法	産業活力再生特別措置法に基づく三角合併(*3)の導入
4月	株式会社 産業再生機構法	有用な経営資源を有しながら過大な債務を負っている事業者の事業の再生(営業譲渡等)を支援(*4)
平成18年5月	会社法	簡易組織再編要件の緩和・略式組織再編制度の新設(*5) 事業譲渡における株主総会の特別決議の省略(略式事業譲渡)
平成19年5月	会社法	吸収合併等の場合における対価の柔軟化(*6)(三角合併等の整備)
平成26年1月	産業競争力 強化法(*7)	事業再編の円滑化を図るため、事業の生産性向上を目指す 事業活動について、税制優遇、金融支援の措置を導入
平成27年5月	会社法	詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定(*8)の追加

商法⇒会社法

- ①「事業に関して有する権利義務」
②「債務の履行の見込みに関する事項」

詐害的会社分割

*1: 自らは事業をしないで他社の株式を保有し支配することを主な目的とする持株会社のこと

*2: 正式名称は、「産業活力再生特別措置法」。なお、平成21年改正時に「産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法」に改めている。

*3: 存続会社が消滅会社の株主に対して、存続会社自身の株式ではなく、存続会社の親会社の株式を交付する方法をいう。

*4: 機構法第43条に基づき、株式会社産業再生機構は平成19年3月に解散。

*5: 「簡易組織再編要件の緩和」とは、取締役会の決議のみで組織再編を実施できるのが純資産(株主資本)の「5%以下」から「20%以下」に緩和されたこと。「略式組織再編制度の新設」とは、議決権の90%以上を支配する子会社の組織再編は、子会社の株主総会の決議を不要とするもの。

*6: 「対価の柔軟化」とは、存続会社の株式以外のもの(例えば、存続会社の親会社の株式や金銭のみ等)を交付することも認められること。

*7: 産活法は平成26年1月20日付けで、産業競争力強化法の施行に伴って廃止。

*8: 残存債権者(承継会社あるいは新設会社に債務の履行を請求することができず、分割会社のみ履行を請求することができる債権者)は、承継会社または新設会社に対して、自らの請求権として、債務の弁済を請求することができる。

会社法制定①「事業に関して有する権利義務」

- 平成17年改正前商法では、会社分割の対象は「営業の全部又は一部」であり、承継される事業に全く従事していない労働者（不従事労働者）については、分割の対象外とされていた（移転させる場合は労働者の個別の同意が必要）。
- 会社法の制定により、会社分割の対象は「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」とされ、不従事労働者についても分割の対象となっている。これに伴い、労働契約承継法では、不従事労働者のうち分割契約等で承継対象と定められた労働者についても通知や異議申出の対象としている。

○ 労働契約承継法指針

平成17年改正前商法の指針	会社法制定後の指針
第2 2(3)ニ その他の留意事項 (ロ) 承継される営業に全く従事していない労働者については、商法第2編第4章第6節ノ3、有限会社法第6章及び法の適用の範囲外であり、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約を分割会社から設立会社等に移転させる場合には、民法第625条第1項が適用され、当該労働者の個別の同意を得る必要があること。	第2 2(3)ニ その他の留意事項 (ロ) 承継される事業に全く従事していない労働者についても、会社法第5編第3章並びに第5章第2節及び第3節並びに法が適用され、当該労働者が分割会社との間で締結している労働契約を分割会社から承継会社等に承継させる場合には、当該労働者は法第2条第1項第2号の労働者に該当するため、同項の通知が必要であること。当該労働者が労働契約を当該承継会社等に承継されることについて反対であるときは、法第5条第1項の異議の申出ができること。会社分割の手続によらずに当該労働者の労働契約を承継会社等に承継させる場合には、民法第625条第1項が適用され、当該労働者の個別の承諾を得る必要があること。 (ハ) 労働契約のみ承継する会社分割の場合も、承継される労働者に対して上記(ロ)と同様の取扱いがされること。

○ 個別の労働者との協議・通知の手続

	主従事労働者		従従事労働者		不従事労働者	
	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無	承継の定め有	承継の定め無
5条協議	○	○	○	○	×	×
通知	○	○	○	×	○	×
異議申出	×	○	○	×	○	×

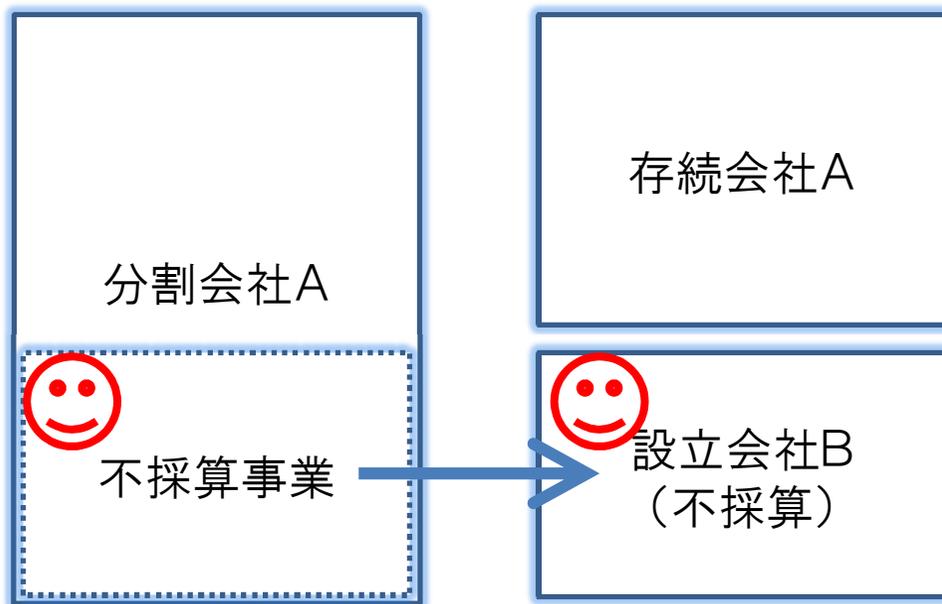
(注)・主従時労働者：承継される事業に主として従事している労働者
 ・従従事労働者：承継される事業に従として従事している労働者
 ・不従事労働者：承継される事業に全く従事していない労働者

・承継の定め有：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのある労働者
 ・承継の定め無：分割契約等において労働契約が承継対象との定めのない労働者

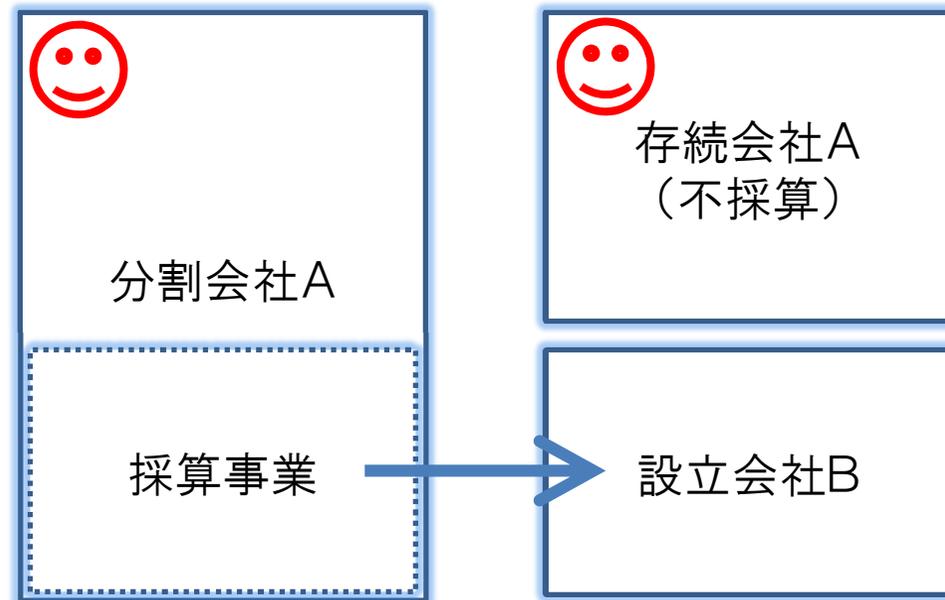
会社法制定② 「債務の履行の見込みに関する事項」

- 平成17年改正前商法では、「各会社ノ負担スベキ債務ノ履行ノ見込アルコト及其ノ理由」が、債権者及び株主に対する事前開示事項とされており「債務の履行の見込みのないこと」は、会社分割の無効事由であると解釈されていた。
- 一方、会社法及び同施行規則においては、事前開示事項は「債務の履行の見込みに関する事項」と改められ、「債務の履行の見込みがないこと」は、会社分割の無効事由とは解釈されなくなっている（学説上は反対説あり）。この場合、以下の2ケースについて検討が必要。

【ケース1】



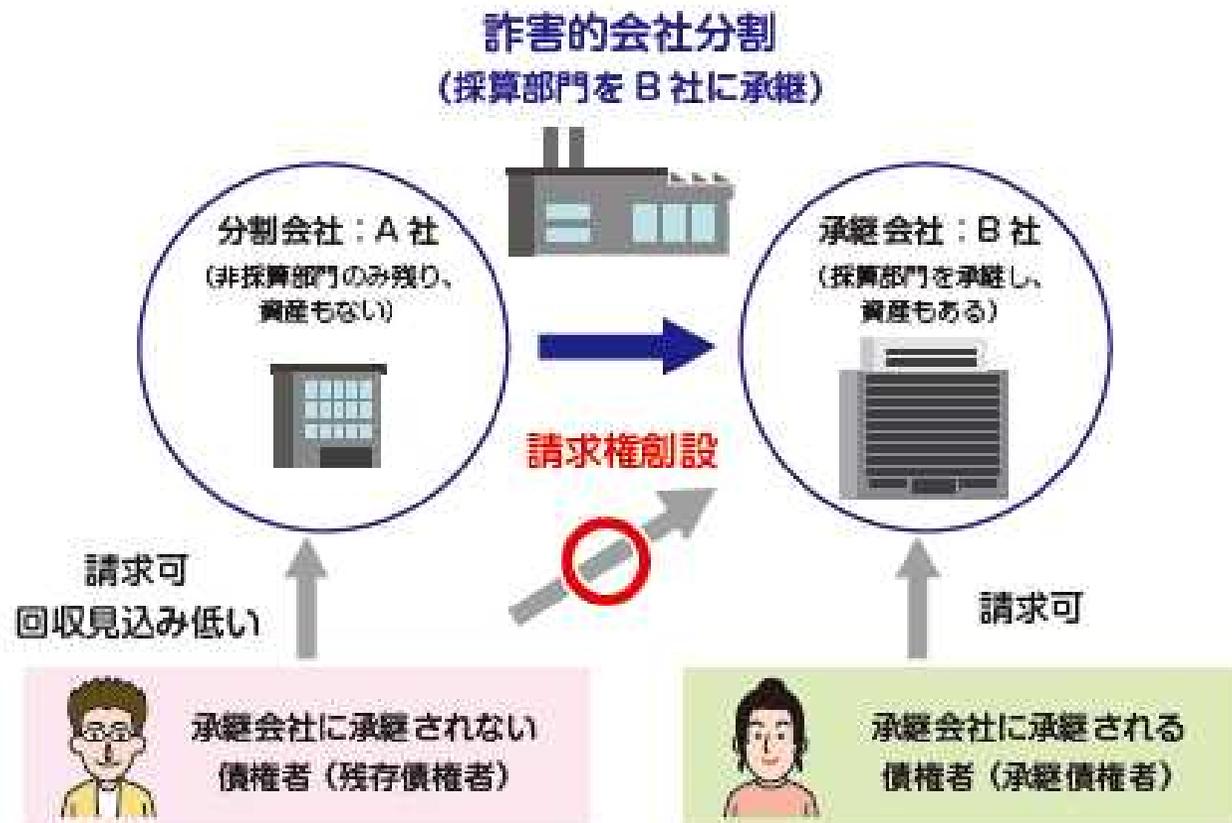
【ケース2】



(参考) 詐害的会社分割における残存債権者の保護規定

- 平成26年会社法改正(H27.5施行)では、詐害的会社分割(吸収分割において分割会社が残存債権者を害することを知って行った会社分割)の場合、残存債権者は、承継会社に対しても承継した財産の価額を限度として、債務の履行を請求することができることとなった(第759条第4項)。

※ 「残存債権者を害する」場合は、典型的には会社分割により優良事業や資産を承継会社に承継させ、分割会社が債務超過となる場合が該当するとされている。



○ 平成19年には労働契約法が制定され、就業規則や解雇に関する規定等が盛り込まれている。

○労働契約法(平成十九年第一百二十八号)(抄)

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

- 民事再生法、会社更生法、破産法等の倒産法制においては、再生、更生、破産手続に当たって労働組合等の関与に係る仕組みが整備されており、裁判所は手続開始後の事業譲渡に当たって労働組合等から意見を聴取した場合に限り、許可をすることができる。

(参考)

○民事再生法(平成十一年法律第二百二十五号) 抄

(営業等の譲渡)

第四十二条 再生手続開始後において、再生債務者等が再生債務者の営業又は事業の全部又は重要な一部の譲渡をするには、裁判所の許可を得なければならない。この場合において、裁判所は、当該再生債務者の事業の再生のために必要であると認める場合に限り、許可をすることができる。

2 (略)

3 裁判所は、第一項の許可をする場合には、労働組合等の意見を聴かなければならない。

○会社更生法(平成十四年法律第百五十四号) 抄

(事業の譲渡)

第四十六条 更生手続開始後その終了までの間においては、更生計画の定めるところによらなければ、更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡(会社法第四百六十七条第一項第二号に規定する事業の重要な一部の譲渡をいう。以下この条において同じ。)をすることができない。ただし、次項から第八項までの規定により更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡をする場合は、この限りでない。

2 更生手続開始後更生計画案を決議に付する旨の決定がされるまでの間においては、管財人は、裁判所の許可を得て、更生会社の事業の全部の譲渡又は事業の重要な一部の譲渡をすることができる。この場合において、裁判所は、当該譲渡が当該更生会社の事業の更生のために必要であると認める場合に限り、許可をすることができる。

3 裁判所は、前項の許可をする場合には、次に掲げる者の意見を聴かなければならない。

一・二 (略)

三 労働組合等(更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、更生会社の使用人の過半数で組織する労働組合がないときは更生会社の使用人の過半数を代表する者をいう。)

○破産法(平成十六年法律第七十五号) 抄

(破産管財人の権限)

第七十八条 破産手続開始の決定があつた場合には、破産財団に属する財産の管理及び処分をする権利は、裁判所が選任した破産管財人に専属する。

2 破産管財人が次に掲げる行為をするには、裁判所の許可を得なければならない。

一～二 (略)

三 営業又は事業の譲渡

四～十五 (略)

3 (略)

4 裁判所は、第二項第三号の規定により営業又は事業の譲渡につき同項の許可をする場合には、労働組合等の意見を聴かなければならない。

5～6 (略)

- 「営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について」(平成15年4月10日大臣官房地方課長・政策統括官通知)において、営業譲渡により労働契約を承継させる場合には労働者から個別の同意が必要であること、個別の同意を得る際は労働者本人に営業譲渡に関する全体の状況や譲受会社の状況について情報提供を行うことが望ましいこと等を示している。

(参考) 営業譲渡等に伴う労働関係上の問題への対応について (平成15年4月10日 大臣官房地方課長・政策統括官通知)

2 営業譲渡等に伴う労働関係上の問題に関する相談等への対応に当たり留意すべき事項(抄)

(1) 営業譲渡

① 営業譲渡に伴う労働者の労働契約の譲受会社への承継

営業譲渡時における権利義務関係の承継に関する法的性格は特定承継(注)とされており、営業譲渡を行う会社(以下「譲渡会社」という。)は、営業の譲受けを行う会社(以下「譲受会社」という。)へ労働契約の承継を行うことを予定している労働者(以下「承継予定労働者」という。)の労働契約を、譲受会社へ承継させる場合には、民法(明治29年法律第89号)第625条第1項の規定に基づき、労働契約の承継について、承継予定労働者から個別に同意を得る必要があること。

(注) 特定承継とは、権利義務の移転について、個別に債権者の同意を必要とするもの。

②～⑤ (略)

⑥ 労働者への情報提供

労働者本人に対して、譲受会社への労働契約の承継に係る個別同意を求める際には、営業譲渡に関する全体の状況や譲受会社の状況について情報提供を行うことが望ましいこと。

なお、この個別同意を求める際の情報提供について、意図的に虚偽の情報が提供された場合には、民法第96条第1項の規定に基づき、当該労働契約の承継に係る同意について取り消すことが可能となる場合があること。

会社分割に伴う労働関係に関する主な裁判例・命令例について

一	日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件（最高裁平 22. 7. 12 判決）	・・・ 2
二	グリーンエクスプレス事件（札幌地裁平 18. 7. 20 決定）	・・・ 3
三	EMI ミュージック・ジャパン事件（静岡地裁平 22. 1. 15 判決）	・・・ 3
四	阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平 26. 4. 22 判決）	・・・ 5
五	モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件（東京地裁平 20. 2. 27 判決）	・・・ 6
六	国・中労委（阪急交通社）事件（東京地裁平 25. 12. 5 判決）	・・・ 7

一 日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件（最高裁平 22. 7. 12 判決）

1. 事案の概要

- X社（分割会社）は新設分割によりY社（新設会社）を設立した。Y社に主従事者として承継されることとなったAらは、同人らの労働契約は、その承継手続に瑕疵があるのでY社に承継されず、本件会社分割はAらに対する不法行為に当たるなどと主張して、X社に対し、労働契約上の地位確認及び損害賠償を求めた事案。
- 1審及び2審は、それぞれAらの請求及び控訴を棄却し、Aらはこれを不服として上告した。

2. 判決の要旨

- 特定の労働者との関係において5条協議（平成12年商法等改正法附則5条1項に定める労働契約の承継に関する労働者との協議）が全く行われなかったときには、当該労働者は承継法3条の定める労働契約承継の効力を争うことができるものと解するのが相当である。
また、5条協議が行われた場合であっても、その際の分割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、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、分割会社に5条協議義務の違反があったと評価してよく、当該労働者は承継法3条の定める労働契約承継の効力を争うことができるというべきである。
- 他方、分割会社は、7条措置として、会社の分割に当たり、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めるものとされているが（承継法7条）、これは違反したこと自体は労働契約承継の効力を左右する事由になるものではない。7条措置において十分な情報提供等がなされなかったがために5条協議がその実質を欠くことになったといった特段の事情がある場合に、5条協議義務違反の有無を判断する一事情として7条措置のいかに問題になるにとどまるものというべきである。
- なお、7条措置や5条協議において分割会社が説明等をすべき内容等については、「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」が定めている。（略）その定めるところは、以上説示したところに照らして基本的に合理性を有するものであり、個別の事案において行われた7条措置や5条協議が法に求める趣旨を満たすか否かを判断するに当たっては、それが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。
- これを本件についてみると、（略）7条措置が不十分であったとはいえない。（略）5条協議が不十分であるとはいえず、AらのY社への労働契約承継の効力が生じないということとはできない。また、5条協議等の不十分を理由とする不法行為が成立するともいえない。

ニ グリーンエクスプレス事件（札幌地裁平 18. 7. 20 決定）

1. 事案の概要

- X社の「運輸現業部門」がZ社に移転され、同部門の業務はX社からのZ社への移籍者とX社に雇用されているAらZ社への出向者により行われていたところ、X社は会社分割し、新設分割によりY社（新設会社）を設立し「貨物自動車運送事業部門」等を承継させた。これに伴いX社に残されたのは労働組合員であるAら出向者（トラック運転手）のみとなり、その後、X社は解散し、それを理由にAらを解雇した。Aらは、会社分割に伴いX社との雇用契約はY社に承継されたとして、Y社に対し労働契約上の権利を有する地位を仮に定めること及び賃金の仮払いを求めた事案。

2. 決定の要旨

- X社には、「運輸現業部門」が残っており、X社は、実質的に運送営業を行っていたものと解されるところ、その実体にかんがみるならば、当該運送営業には、Z社に出向していた配車係の雇用契約はもとより、Z社に出向して運送業務にたずさわっていたAらの雇用契約も属するものと解される。

そして、配車係の雇用契約等は、本件会社分割により、Y社に承継されているのであるから、これらの契約関係等が属する運送業務は、本件会社分割によりY社に承継される本件営業に含まれると解される。そうであれば、Aらの雇用契約も、配車係の雇用契約等が属する運送業務に属するのであるから、本件会社分割により、Y社に承継されると解することが自然であり、これを否定する合理的な理由も認められない。

三 EMIミュージック・ジャパン事件（静岡地裁平 22. 1. 15 判決）

1. 事案の概要

- X社（分割会社）は新設分割によりY社（新設会社）を設立し、Aら2名はY社に承継された。その後、Y社においては、全従業員に対して賃金の引下げが提案され、労使間の合意が整い、新しい賃金体系への移行が実施された。

これについて、Aら2名はX社には会社分割後まもなくY社からの賃金の引下げの提案があることが確実であることを説明しなかったことが、労働契約に基づいて生じた説明義務に違反するものであるとして、X社に対し損害賠償を求めた事案。

なお、X社は、Z社の出資する会社に対して、Y社の株式を売却する旨の株式売却契約を締結し、売却した。当該契約においては、Y社において、会社分割後できるだけ早い段階で、Z社と整合性のとれた雇用条件その他人事体系の導入（賃金の引下げを含む）が行われることなどについて、X社が、X社労働組合及び関係従業員に対して説明を行うものとする旨が定められていた。

2. 判決の要旨

- 事業譲渡目的で会社分割が行われている場合において、事業譲渡先との間で従業員の労働条件に差があるときは、会社分割後、その差を解消するための労使交渉が行われることは大いにあり得るところであるが、このような労働条件の変更のための交渉は、当然のことながら、設立会社の労働組合と設立会社との間で行われるものであり、その際、分割会社は何ら関与しないのであるから、労働条件の変更が分割後に行われるかどうかについて、分割前の段階で分割会社が関与・判断することは不合理であり、原則として、改正法附則5条の協議の対象とならないことはもとより、分割後に勤務することとなる会社の概要の一内容としても、説明をする必要はないものと解される。
- もっとも、仮に、譲渡先の会社が速やかに労働条件の変更の交渉を行うことを具体的に予定し、そのことを転籍予定の従業員に周知させるよう希望しており、かつ、譲渡元の会社も周知を合意している場合には、そのような事業譲渡先の意向があること自体は、客観的には明白であり、かつ、事業譲渡先との関係でも説明がむしろ要請されているのであるから、そのような事業譲渡先の予定は、分割後に勤務することとなる会社の概要の一内容として説明が可能であると解される。加えて、賃金の額をはじめとする労働条件の変更が事後にあり得るのかについては、労働契約の承継の有無について協議をする前提として、労働者が知っておきたいと考えるのも当然であることにかんがみれば、そのような例外的な場合にまで、説明の必要がないということとはできないと解される。

そして、このような説明をなすべき負担は、改正法附則5条に基づいて課された協議義務を十分なものとするために一定の説明をしておくことが要請されるとの文脈で分割会社が負うこととなるものであるから、労働契約に基づく法的義務として、分割会社は説明をする義務を負ったものと解される（なお、一定の場合に労働条件の変更について分割会社が説明義務を負うこととなると解したとしても、その不履行が当然に改正法附則5条の協議の違法あるいは瑕疵となるわけではないし、会社分割の無効を来すものとも解されないものであり、これらについては別途検討が必要というべきである。）。
- 本件においては、X社とZ社側との間で従業員への説明行う旨の合意がなされていたことから、本件譲渡される事業に従事している労働者に説明する義務があったというべきである。
- X社が説明すべき内容は、(略)単に一般論として賃金制度の変更の話合いがされる可能性があることを示唆したとしても不十分であって、(略)資料により賃金水準に差があることを認識することができたとしても、Z社側が具体的に労働条件の変更を求める意思を有していることまで労働者が確定的に認識することは困難であるから、(略)説明義務が果たされたと評価することはできない。また、(略)各労働者へ提供が可能な状態で賃金水準を比較した資料が提供された形跡もない本件においては、労働組合への説明をもって、各労働者への説明があったと評価することは困難である。

以上によれば、X社には説明義務違反があった。

四 阪神バス（勤務配慮・本訴）事件（神戸地裁尼崎支部平 26. 4. 22 判決）

1. 事案の概要

- X社のバス運転士であって排便・排尿が困難となる障害があるAは、X社から勤務シフト上の配慮を受けていたが、会社分割（吸収分割）によりX社のバス事業を承継したY社（承継会社）に転籍した後、従前受けていた勤務配慮を受けられなくなった。Aはこのことが公序良俗に反するなど主張して、Y社に対し、従前どおりの配慮された勤務シフトにもとづく勤務以外の勤務をする必要のない地位にあること等を求めた事案。
なお、Aは、X社と労働契約（労働契約1）を締結していたが、会社分割によるY社への転籍の際、労働契約書が作成された（労働契約2）。

2. 判決の要旨

- AとX社との間で、Aの勤務シフトについて、本件排便障害等を理由として勤務配慮を行うことが労働契約1における労働条件として黙示的に合意されていたと認めるのが相当である。
- X社が会社分割に当たって行った手続は、Y社に承継される自動車運送事業に主として従事する労働者であるAに対し、（略）X社との間の従前の労働契約をそのままY社に承継させるという選択肢はなく、そのような選択が可能であるとの説明もなかった。
本件分割契約では、X社が自動車運送事業に主として従事する労働者と締結した労働契約はいずれもY社に承継されないこととされたが、X社は、Aに対し、承継法2条1項所定の通知の手続を行わず、本件労働契約1がY社に承継されないことについて同法4条1項に基づく異議を申し出る機会があることを知らせなかった。
労働契約承継法上、通知義務の規定（同法2条1項）に例外規定はないから、転籍に係る同意が得られたからといって上記通知等の手続の省略が当然に許されるものとは解されない。しかも、本件会社分割に際してX社が行った上記手続は、（略）労働契約1がそのままY社に承継され得ることについてAに一切説明せず、そのような承継の利益をAに意識させないまま、形式的に個別に転籍の同意を得て、異議の申出の前提となる同法所定の通知の手続を省略し、本来会社分割の際に同法によって保障されているはずの、本件労働契約1がそのままAに承継されるというAの利益を一方的に奪ったものというべきである。
以上によれば、（略）本件同意書を提出させることによってX社との間で本件労働契約1を合意解約させてX社から退職させ、Y社との間で本件労働契約2を締結させてY社に転籍させるという手続は、同法によって保障された、本件労働契約1がそのままY社に承継されるというAの利益を一方的に奪うものであり、同法の趣旨を潜脱するものといわざるを得ない。したがって、本件労働契約1の合意解約及び本件労働契約2は、いずれも公序良俗に反し無効と解するのが相当である。
- 承継法2条1項所定の通知がなされず、その結果、適法な異議申出を行う機会が失われた場合には、当該労働者は、適法な異議申出が行われた場合と同様の効果を主張することができるというべきである。

したがって、AがX社との間で締結していた本件労働契約1は、Aが適法に同項所定の異議申出を行った場合と同様に、そのまま承継会社であるY社に承継されるというべきである（同法4条4項参照）。

- 上記同意による勤務配慮に係る労働条件の不利益変更は、公序良俗に反し無効と解するのが相当である。

したがって、本件労働契約1における本件勤務配慮に係る合意は、上記Aの同意によっては変更されない。

五 モリタ・モリタエコノス・中央労働委員会事件（東京地裁平 20. 2. 27 判決）

1. 事案の概要

- X社は会社分割（新設分割）し、分割会社X'社と新設会社Y社に分割した。この会社分割に伴い、A労働組合分会の分会員全員がY社に移籍した。
- これに関し、①X社が従前から別組合に事務所等を貸与していながら新たに結成されたA労働組合分会に事務所等を貸与せず、②本件会社分割に関する団体交渉に誠実に対応しなかったことが労働組合法の不当労働行為であるとして、都道府県労働委員会がY社に対する事務所等の貸与等を命ずる救済命令を発し、中央労働委員会もこれを維持したため、X'社及びY社はその取り消しを求めて提訴した事案。

2. 判決の要旨

- 支配介入（事務所等の貸与についての別組合との異なる取扱い）について
 - ① A組合分会の分会員は、本件会社分割により、X社の従業員から、Y社のそれとなり、X社とA組合分会の分会員間の労働契約関係はY社に承継されたというべきであるから、Y社は、X社の支配介入に関する不当労働行為責任を承継したというべきである。
 - ② 労組法にいう使用者性を基礎づける労働契約関係とは、必ずしも現実の労働契約関係のみをいうものではなく、これに近接する過去の時点における労働契約関係の存在もまた、労組法上の使用者性を基礎づける要素となると解するのが相当であるから、（略）本件会社分割後の法律関係の変動を理由として、X'社がA組合分会の分会員に対する関係で使用者たる地位を失うことはない。
- 会社分割に関する不誠実な団体交渉について
 - 前記のとおり、本件会社分割後の法律関係の変動を理由として、X'社がA組合分会の分会員に対する関係で使用者たる地位を失うことはない。

六 国・中労委（阪急交通社）事件（東京地裁平 25. 12. 5 判決）

1. 事案の概要

- X社は会社分割（吸収分割）し、旅行事業を承継会社Y社に承継させた。X社は、この会社分割の前に、同事業で受け入れている派遣労働者（派遣添乗員）に係る労働時間管理等についての団交の申入れを拒否した。

この団交拒否のうち労働時間管理に関する事項の団交拒否が労働組合法上の不当労働行為であるとし、その責任はY社が承継したとして都道府県労働委員会が救済命令を発し、中央労働委員会も再審査申立を棄却する旨の命令を発したため、Y社がその取り消しを求めた事案。

2. 判決の要旨

- X社は、本件団交申入れに係る団体交渉事項につき、派遣添乗員の所属する労働組合との関係で労組法7条の使用者に当たる。

そして、Y社は、本件吸収分割により、X社から、その旅行事業に関する権利義務を承継し、派遣元会社との間の労働者派遣契約の当事者たる地位に付随する労働組合員との間の派遣就業関係をも承継したというべきである。そして、それに伴い、Y社は、労働時間管理に関する労組法7条の使用者としての地位も、労働組合員との間の派遣就業関係に付随するものとしてX社から承継したものと解するのが相当である。