

会社分割等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

(5条協議・7条措置に関するもの)

① 日本アイ・ビー・エム事件（最高裁平 22.7.12 判決）

特定の労働者との関係において5条協議が全く行われなかったとき、また、その内容が不十分で5条協議の趣旨に反することが明らかな場合は、当該労働者は労働契約承継の効力を争うことができる。他方、7条措置については、5条協議義務違反の有無を判断する一事情として7条措置のいかんが問題になるにとどまる。

(転籍合意に関するもの)

② 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）

承継法に基づく手続を行わずに本件個別の同意によって転籍させ労働条件の不利益変更をするという手続は、労働契約がそのまま承継されるという労働者の利益を一方的に奪うものであり、承継法の趣旨を潜脱するもので公序良俗に反し無効。承継法所定の通知がなされず、適法な異議申出を行う機会が失われた場合は、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できる。

2. 集团的労働関係に関する裁判例・命令例

(労働組合法上の使用者性、不当労働行為責任の承継に関するもの)

③ 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）

新設会社が労働組合員の労働契約関係を承継したことに伴い、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）に関する不当労働行為責任を承継した。また、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、会社分割後の法律関係の変動を理由として、分割会社が移籍した労働組合員との関係で使用者の地位を失うことはない。

④ 国・中労委（阪急交通社）事件（東京地裁平 25.12.5 判決）

旅行事業の承継に関し、派遣会社は、派遣元との間の労働者派遣契約の当事者たる地位に付随する派遣就業関係をも承継したというべきで、それに伴い、労働組合法上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承継した。

＜事業譲渡＞

1. 個別的労働関係に関する裁判例

（従業員を個別に排除する目的で合意した不承継特約の合意等を民法第 90 条違反として無効とし、承継合意のみを有効としたもの）

① 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）

営業譲渡契約のうち不承継特約の合意（※）は、民法 90 条に違反して無効であり、原則の労働契約の承継部分の合意のみが有効（当該不承継特約は、労働条件が相当程度下回る水準に改訂されることに異議ある従業員を個別に排除する目的であり、解雇権の濫用として解雇無効）

※ 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ある従業員は、Y 社への移行を個別排除する等

（譲渡会社及び譲受会社間の実質的同質性を認めて事実上の営業の包括承継に伴う労働契約の承継の黙示の合意を認めたもの）

② A ラーメン事件（仙台高裁平 20.7.25 判決）

譲渡会社と譲受人との間には実質的同質性が認められるため、譲受人が譲渡会社の営業を事実上包括的に承継したものであるべきであり、労働契約の承継の譲渡当事者間の黙示の合意及び承継についての労働者の黙示の承諾が認められる。

※ 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 A ラーメンを経営

（法人格否認の法理により雇用関係の承継を認めたもの）

③ 日本言語研究所ほか事件（東京地裁平 21.12.10 判決）

債権者に対する未払い賃金等の債務を免れる目的で自らを倒産させたものと認められ、会社制度の濫用というべき。法人格否認の法理により、譲受会社は、債権者に対し信義則上、譲渡会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、債権者に対して譲渡会社が前訴判決で命じられた内容（雇用契約上の地位の確認及び未払い賃金等の支払）について、譲渡会社と並んで責任を負わなければならない。

※ X 社は、その営業権のすべてを Y1 社、Y2 社に譲渡し、その結果、X 社は多額の未払賃金債務を残したまま倒産。Y1 社、Y2 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。

（法人格否認の法理により雇用関係の責任を親会社に認めたもの）

④ 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）

親会社によって子会社が実質的・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の解散決議がなされ、かつ、子会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、親会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、法人格否認の法理により雇用関係の承継の責任を親会社に認めた。

※ Z 社（X 社及び Y 社の全株式を所有）は、X 社を解散。一方で、X 社と同じ営業区域において、Y 社はタクシー事業を営業。

(譲渡当事者間の地位の承継の合意及び労働者の新たな労働条件の合意を肯定したもの)

⑤ エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京高裁平成 16.11.16 判決）

譲受会社は、譲渡会社との間で、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の承継の合意をしていたと認められる。また、転籍を希望する X 社の従業員は、全員誓約書を出すことにより、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、新給与規定等に対して個別的な同意を与えていたと認められることから、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。

※ X 社から営業譲渡受けた Y 社は、X 社の従業員を雇用し、新人事制度により、新給与規定等を施行した。その際、A らは給与が降給されたため、A らが X 社と同一の労働条件を求めた事案

2. 集团的労働関係に関する裁判例・命令例

(事業譲渡における不承継が不当労働行為とされたもの)

⑤ 青山会事件（東京高裁平 14.2.27 判決）

営業譲渡類似の譲渡において、事業を受け継いだ医療法人が組合員 2 名を採用しないとの合意は、労働組合及び組合員を嫌悪してこれを排除することを主たる目的とすると推認され、本件不採用は組合活動を嫌悪して解雇したに等しく、不当労働行為（不利益取扱い）に当たる。

⑥ 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）

譲受会社と実質的に一つの経営体として運営されてきた譲渡会社が従業員を解雇し、譲受会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組合嫌悪の念に基づく組合及び組合員の排除であり、本件解雇及び雇入れ拒否は不当労働行為（不利益取扱い）に該当する。

(団体交渉応諾義務を譲受会社の使用者に認めたもの)

⑦ 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）

譲受会社は、譲渡前になされた新会社での労働条件に関する団交申入れから 15 日後には、労働契約上の使用者となることが予定され、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、譲受会社は近接した時期に、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、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、労働組合法上の使用者に該当する。

譲受会社による不採用は、労働組合法の適用に当たっては、実質的には解雇と同視すべきものであり、（譲渡時の）団交申入れにおける団交事項（不採用に関するもの）との関係では、労働契約上の使用者と同視すべきであり、労働組合法上の使用者に該当する。