

企業の組織変更時における 労働法上の問題

小早川真理

（三重大学専任講師）

企業の組織変更にはさまざまな形態と目的があり、それが労働関係にもたらす問題も、その形態に応じて異なってくる。本稿は、事業の全部を他会社に移転する場合と、事業の一部を移転する場合とに分け、それぞれに主として用いられる法形式ごとに日本の労働法上の論点を整理することを目的とする。これまでの日本の学説・判例では、企業の組織変更の時点での労働契約の保護が主たる論点となっており、組織変更の前後での問題については、通常の労働者保護法理で解決可能であるためか、あまり論じられていない。2000年に創設された会社分割時の労働契約承継についても、導入当時論じられなかった「協議」の問題が新たに提起されている。

目次

- I はじめに
- II 事業の全部の移転
- III 事業の一部の他会社への移転
- IV おわりに

I はじめに

企業の組織変更が行われる動機は多様である。経営難に陥った会社の救済、業績不振となった一部事業の切り離しから、経営は良好だが後継者など将来的な課題のある企業の支援・子会社化、リスク分散を目的とする事業別分社化・共同子会社設立まで、最終的に目標とする形態に向かって、複数の組織変更が連続して、あるいは同時進行的に実施される。

これらの企業組織の変更が、当該企業で就労する労働者に与える影響は、早くから議論がなされてきた。組織変更の目的に応じて労働条件や雇用の安定性への影響の内容や程度も異なってくるが、もっとも多く関心を集めてきたのが、組織の移転に起因する雇用の喪失¹⁾である。雇用喪失の形態

も、移転先による雇用拒否や移転の前後での解雇など、企業組織変更の法形式によって異なる。さらに、企業組織の移転に起因して生じうる問題は、雇用喪失だけではない。組織の承継先に雇用関係も移転され、解雇されなかったとしても、その法形式によっては勤続年数の中断もありうるし、当該組織の移転元・先会社での就業規則等の相違から、遅かれ早かれ労働条件の変更の問題が生じうる。さらに、不採算部門の分離や経営リスクの分散を目的とする企業組織の分離の場合、分離された組織に移動した労働者は、雇用が不安定となることも十分にありうる。

このように、企業の組織変更は、その目的や形態、実施のために用いられる法形式の相違の組み合わせにより、当該企業における雇用関係にさまざまな問題を生じさせる。本稿では、まず、事業の全部が他会社に移転する場合(II)と、事業の一部が他会社に移転する場合(III)とに分け、それぞれの法形式ごとの労働法上の問題点を整理し、最後に現在の理論的課題について若干の検討を加える。

II 事業の全部の移転

まず、ある会社がその事業の全部を他会社に移転させてみずからは解散する形態である。この形態には、さらに事業の譲受会社も既存の他会社である場合と新設会社である場合とがある。事業の全部の移転に用いられる法形式は、主として合併(1)、事業譲渡(2)である。

1 合併による移転

合併には吸収合併と新設合併とがあるが、いずれも2個以上の会社の間での契約により、その一部の会社または全部の会社が解散・消滅し、消滅する会社の財産を全部、存続会社(吸収合併の場合。会社法2条27号)または新設会社(新設合併の場合。同28号)が承継するものをいう。合併の場合は、消滅会社の権利義務関係を、新設会社または存続会社が包括的に承継する(会社法750条1項、752条1項、754条1項、756条1項)。したがって、消滅会社の権利義務は、すべて一括して当然に移転し、財産などの一部を承継から除外することはできない。したがって、雇用関係についても、合併当事者の意思によって特定労働者の承継拒否や承継排除を行う余地はない。

かつての学説では、こうした合併にともなう労働契約承継を、労働者の意思により排除しようかという点が論じられた。かつての学説では、「合併もその本質は営業譲渡と同様である」として、次に述べる事業譲渡時の労働契約承継の問題と同様に扱う²⁾、合併の場合における労働者の利益保護を完全にするには、「合併の場合に労働契約関係を継続するか終了せしめるかの選択権を労働者に認め³⁾」ることが不可欠であることなどに基づいて、労働者の意思による承継排除を認める見解があった。しかし、前述の会社法(当時の商法)上の合併の効果が包括承継であるならば、労働契約のみ債権者の同意を移転の要件とすることは困難であるし、合併の場合は元の使用者である会社が消滅するため、合併において労働者に承継拒否を認めることの意義は、存続会社での就業を望まない労働者に対する離職の自由の保障にとどまると

思われる。

今日の判例および学説の多数は、消滅会社が締結した雇用契約は、個別労働者の同意なく存続会社に承継されるとしている。その理由としては、民法625条1項は、対人的信頼関係を基調とした個別的雇用関係を想定したもので、「企業合併における企業の一体性と実態の普遍性」からすれば、民法が予定している使用者の変更ではない⁴⁾、包括承継である合併は権利の譲渡ではない⁵⁾こと、合併では個々の権利義務について個別の移転行為は不要⁶⁾とされており、労働関係だけを別に取り扱うべき理由がないことなどが挙げられている。

したがって、合併に関連して雇用関係に生じうる問題は、合併の時点ではなく合併の前後になされる労働条件変更や雇用削減であり、これらは、通常どおり就業規則の不利益変更法理や解雇制限法理に基づき、それを実施する会社の事情に即して有効性が判断される。たとえば、合併後に、存続会社において労働条件の統一を目的として就業規則の不利益変更がなされた場合、労働条件の異なる労働者が混在する状況自体が「従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならぬ必要性」⁷⁾を高めるものであり、就業規則変更の合理性を認める方向に作用する。また、合併による従業員数・構成の変化や存続会社の経営状況も、労働条件変更や解雇の必要性判断を左右する要素となろう⁸⁾。他方、合併前に合併当事者である会社で事前に行われる解雇や労働条件変更について、予定された合併は合理性判断にあたり、どのように考慮されるべきかはあまり明確にはなっていない。また合併前の労働条件を統一する場合、存続会社と消滅会社の組合との間で団体交渉が行われうるが、団交拒否があった場合に事後的に救済可能性があるにとどまる。

2 事業譲渡による移転

(A)事業譲渡時の労働契約の取扱い

会社法上、会社の事業の全部または重要な一部の譲渡(事業譲渡)には、株主総会の特別決議など一定の手続が求められているが、どのような「事業譲渡」にこうした手続が必要であるのか、その定義は文言上明らかではない。旧商法上の営

業譲渡と同様であるとされている。旧商法上も株主総会の特別決議を要する営業譲渡は、明確に定義されていないが、最高裁判例では「一定の営業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産（得意先関係等の経済的価値のある事実関係を含む）の全部または重要な一部を譲渡し、これによって、譲渡会社はその財産によって営んできた営業的活動の全部または重要な一部を譲受人に受け継がせ」⁹⁾るものとされている。

事業の全部を移転する事業譲渡（旧商法上の営業譲渡）には、会社の事業の全部を既存の他会社に譲渡する形態と、新会社を設立し、そこに事業譲渡を行う形態とがある。事業譲渡における譲渡会社は、合併における消滅会社とは異なり、当然には消滅しないが、譲渡後解散を選択することも可能である。この場合には、事業譲渡によって、経済的・社会的には合併に近い実態が創出されることになる。その一方で、譲渡会社の権利義務については、特に法律上定めがない。そのため、学説・判例においては、事業譲渡時の雇用関係の取り扱いにつき、包括承継の有無、および承継につき労働者の同意の要否が早くから争われていた。

かつての裁判例では、企業の有機的一体性や企業体と労働者の組織的つながりを理由として、事業譲渡においても労働契約は包括的に承継されるとするものが存在した。たとえば、済生会中央病院事件¹⁰⁾は、病院の経営の譲渡が「有体、無体の財産（物的要素）及び労働者（人的要素）の有機的統一体たる経営組織は解体せられることなくその同一性を維持しつつ存続し、単にその経営を指揮管理する経営主体が交代したにとどまると解すべきであり」、「法律的にも旧使用者との労働関係がそのまま新使用者に包括的に当然承継せられたとみるのが相当である」と判断した。さらに、単一の会社の営業の全部譲渡ではなく、複数の共済組合の組織統合の事例である中央労済・全労済事件判決¹¹⁾は、営業譲渡時の雇用関係の承継には明確な規定がないとしつつも、その組織統合の契約内容が包括的な地位譲渡であり、従業員は「一定規模の企業活動を営む中央労済の企業組織の中に有機的に組み入れられ、組織付けられた一員たる地位」にあり、「企業そのものの一体性に鑑み」

「雇用契約関係も当然に……譲渡された」と判断した。また、この判決は、船員法が「本件の解決につき示唆」を与え、商法（当時）上の合併の規定を「本件事案の解決につき一つの根拠を与えるもの」として補強しており、合併と同様の実態をそなえた事業譲渡であること、合併の規定や、企業の有機的一体性、労働関係と「企業そのものの一体性」を理由に挙げて、労働契約は当然に承継されるとしている。これらは、要するに、譲渡の対象たる営業は、人的要素と物的要素とで組織された有機的統一体であり、労働関係も営業に不可分に組込まれた存在として位置付けられるから、労働契約は、当事者の意思とは無関係に当然に承継されるという考え方である。

しかし、これら経営組織の有機的一体性を重視した考え方に対しては、さまざまな批判がなされた。すなわち、事業譲渡には、合併のような当然承継・包括承継が予定されておらず、「一個の債権契約を以て譲渡しようということ以上に営業の組織体性を認めていないという商法のもとでは」労働関係を営業と不可分のものと位置付け難い¹²⁾。また、労働契約や当事者意思の解釈を中核として形成された日本の労働法の体系全体の中なかでも、営業の有機的一体性を軸とする考え方は、「労働法の解釈法理とは異質であり」¹³⁾、解釈論との接合を可能にする理論もなく、安易に、労働契約の帰趨を左右する理論の基盤とするべきではない。ある事業譲渡の実態が合併と同様の実態をそなえていたとしても、会社法上、事業譲渡について特に規定がない以上、事業譲渡時の権利義務関係の承継に関しては、契約の一般法に基づき処理されることになる。したがって、労働契約についても、営業譲渡当事者間に承継する旨の合意があり、かつ当該労働者の同意があることが必要とされる。

今日の裁判例のほとんども、このような立場にたつものである。「営業財産を構成する各債権債務については個別的に権利の移転又は債務の引受を要するものと考えられるから、ひとり雇用関係についてのみ当然に承継すると解することはできず」¹⁴⁾、「営業譲渡当事者がその合意により労働者の引継ぎを具体的に協定し他方労働者もこれに同意する」¹⁵⁾ことを要する旨明示するものが多い¹⁶⁾。

こうした解釈では、労働者が譲受人との間の労働契約関係の存在を主張するには、譲渡当事者間の労働契約承継に明示または黙示の合意が存在したことを証明しなければならず、紛争時の労働者の負担ともなる¹⁷⁾。たしかにこれまでの裁判例の中には、黙示の合意の存在をかなり緩やかに認定したものも少なくない。たとえば、松山市民病院事件¹⁸⁾は「他に特段の反証のない限り」、原則として承継合意を推認するとしている。このような考え方は、不承継の正当事由がなければ労働契約は当然承継されるという説に実質的には近く、また事実上の立証責任を使用者側に負担させることになる。しかし、事業譲渡当事者が明示的に労働契約不承継を合意した場合、黙示の合意を導くのは困難である。

そのため、譲渡当事者が労働契約不承継を明確に合意し、譲受人による新規採用を通じて、事実上の労働条件変更や特定労働者の排除がなされる余地が残る。事業譲渡においては、譲渡人が従業員を解雇し、譲受人がそのなかから採用する、譲受人が事前に譲渡人の従業員との面接等採用手続を行っておき、事業譲渡と同時に採用するなど、承継した事業に必要な人員を譲渡人の従業員のみでまかなうこと、また事業譲渡契約にその旨明定していることも多い。このような合意自体は、契約自由の範囲内として認められる。この場合、雇用継続が図られたとしても事業譲渡の前後では異なる2つの労働契約が存在するのであり、譲受人との契約の内容は、譲渡人とのそれと同一ではない。したがって、従前の労働契約の内容や勤続年数の通算¹⁹⁾は、譲渡当事者間に特約がない限り、当然には主張できない。また、譲渡当事者間で労働関係承継の合意がなければ、譲受人は採用する労働者を自由に選択できる。譲受人がほぼ全員を採用したという実態があったとしても、理論的には採用の自由を行使したにすぎず、譲渡人に解雇された労働者は、譲受人に対して労働契約関係を主張できない。しかし、事業の全部譲渡、特に全部譲渡の場合は、その業務内容や組織の態様に、事業譲渡の前後を通じて強い連続性・同一性が認められることが多い。譲受会社による不採用を単なる新たな労働契約の締結拒否として処理すれば、

一部の労働者の排除や労働条件の引下げこそを目的としてなされた合意をも認めることにもなりかねない。

(B)事業譲渡と労働契約変更・解雇法理

こうした問題に対処する手段としては、いくつかの理論構成が考えられる²⁰⁾。まず、事業譲渡時の労働契約承継を正面からは論じずに、事業譲渡の実態が法人格の濫用にあたるとして、譲受会社との雇用関係を主張するものである。法人格濫用法理を適用できる限りにおいては、特定の労働者の労働関係の承継排除や採用拒否をする旨の合意を主張できず、譲渡会社による解雇と譲受会社による新規採用という一連の手続に解雇制限法理を適用ないし準用できることになる²¹⁾。

ただし、法人格否認の法理が適用されるには、会社（譲受会社）とその背後の実体（譲渡会社等）が会社形態を利用するにつき違法または不当な目的を有していること、会社とその背後の実体とが実質的に同一であることが要件となる。したがって、譲受会社との雇用関係が認められるには、事業が存続している事実だけでは足りず、当該事業譲渡が特定労働者の排除等の不当な目的があり、かつ譲渡会社と譲受会社の間の実質的同一性が認められる場合に限られる。そして、ここでいう実質的同一性は厳格に解されており、事業内容、財産関係や取引関係などが同一でも、役員や本社所在地、財務会計等が別々であれば法人格の濫用は認められないのが通例である²²⁾ため、この手法の実際の射程は限定的であると考えられる。

次に、譲渡当事者間の労働契約の取り扱いに関する合意が違法な目的の実現手段として利用されていると評価される場合には、当該合意部分を無効とする構成である²³⁾。合意が無効であり、事業譲渡当事者間に労働契約承継の合意があると認めれば、労働者は譲受人との雇用関係を主張できる。この構成は、譲渡人の財産・権利義務関係の譲渡の範囲、移転の形式の決定は当事者の自由であるという一般論に立ちつつも、譲渡契約当事者の契約の自由によって一定の制約を課すものである。裁判例では、不当労働行為事件ではあるが中労委（青山会）事件高裁判決²⁴⁾が、事業の譲受人が当該事業の事実関係の下では、譲渡人の職員の中から新規

採用する旨の譲渡契約上の合意は、組合員である職員の排除を目的とするものであり、当該職員の不採用が解雇に等しいとして不利益取扱いに該当するとした。さらに、譲受会社との雇用関係の存否が争われた勝英自動車学校（大船自動車興業）事件²⁵⁾判決でも、譲受会社の下での労働条件変更引下げに応じた労働者を採用し、同意しない者は譲渡会社が解雇する旨の譲渡契約上の定めは、譲受会社での労働条件引下げに同意しない労働者を個別排除するための手段であるとして、かかる目的でなされた労働者の解雇（承継排除）は無効であり、同じく事業譲渡契約上の規定も民法90条に違反し無効となるとした。不当な承継排除の合意を無効とした結果、原則として譲渡会社の雇用する労働者に当該事業に引き続き従事させるとの合意部分のみが残存することとなる。ただし、この手法も現時点では公序の内容があまり明確ではなく²⁶⁾、どの程度の射程を有するかは明確ではない。また、基本的には譲渡当事者間の合意を労働契約が譲受会社に移転する要件とする枠組を採っており、労働契約不承継の明示の合意が無効となったとしても、ただちに労働契約承継の黙示の合意があるということにはならない。無効部分以外の譲渡契約の内容や、従業員の引継ぎの実態などから意思解釈するほかに手段はない。

(C)事業譲渡の前後での解雇・労働条件の変更

事業譲渡でも、組織統合の時点ではなく、その前後に労働条件の変更や解雇が行われる場合もある。この場合も、通常解雇法理や労働条件変更法理によってその効力が判断される。ただし、事業譲渡前の整理解雇については、「役員、資金的関係から実質的に別の法人格であるのか疑わしい」所有会社が営業を継続していることなどから、譲渡会社が「事業から撤退せねばならない客観的情勢」にあったとはいえないと評価し、このことを解雇の正当性判断において考慮するもの²⁷⁾、複数法人のうち一つを存続させ、他が解散・残余財産をこれに譲渡する形式で組織統合を行う際、これに先立ち存続法人が行った解雇について²⁸⁾、組織統合後に逆に人件費予算が増加していることなどから、組織統合前の解雇の合理性を否定するものなどがある。このように、事業の全部譲渡の事例

においては、事業譲渡後の経営の実態が事業譲渡前の解雇の効力の判断に影響を及ぼす場合がある。譲受会社との団交を譲渡会社の組合が求めた場合、合併と異なり使用者になることが確実とはいえないため救済可能性は後退するおそれがある。

Ⅲ 事業の一部の他会社への移転

事業の一部の他会社への移転には、さまざまな形態が含まれる。一つの会社を複数会社にする分社化だけでなく、他会社との共同子会社の設立、あるいは共同持株会社のような親会社の設立も、関係する複数会社が新設会社を設立してそれぞれ事業を移転したり、相互に組織の一部を移転させあうことで実現される。これらの組織形態の変更に用いられる法形式は、合併ではなく事業譲渡または会社分割である。いずれの場合も、当事者である各会社は事業を他会社に移転しても当然には消滅しない。

1 事業譲渡

事業の一部譲渡はその目的や内容が多様であるため、譲渡会社（あるいは譲受会社）との雇用関係こそが常に労働者にとって利益とは限らない。たとえば、不採算部門の切離しや経営リスクの比較的高い部門の分社化のための事業譲渡では、譲受会社は早晚経営難に陥ることが予想されるため、譲渡会社にとどまることが労働者にとっては利益となる。逆に、譲渡後の譲渡会社こそが不採算部門である場合、あるいは事業譲渡後の譲渡会社が従業員を必要としない会社（純粋持株会社等）となることもある。これらの場合には、当該事業に属する労働者の雇用可能性は、ほぼ譲受会社にしかなく、また事業譲渡の実態も、全部譲渡に近く、譲受会社への労働契約承継の有無の問題が生じうる。

事業の一部譲渡も全部譲渡と法的性質は同一であるため、労働契約の取り扱いも理論的な相違はない。現在の通説・判例の立場に立てば、事業譲渡当事者間での労働契約承継の合意があり、かつ労働者がみずからの労働契約承継について同意しなければ、労働契約は譲受会社に移転しない。し

たがって、譲渡先に雇用関係が移転することが不利益である場合については、労働者が承継を拒否しさえすれば譲渡会社との雇用関係を維持することが可能である。

反対に、譲受会社との雇用関係を労働者が主張する場合にも、全部譲渡のときと同様に、譲渡当事者間で労働契約の承継合意が存在する必要がある。事業の一部譲渡においても、譲渡人が当該事業に属する労働者を解雇し、譲受人が新規採用する形式を採ることがあるが、この場合も、全部譲渡の事例で形成されつつある公序違反構成が適用される可能性はあるだろう。また、事業譲渡に伴う解雇については、譲渡されるのが事業の一部であり、一般的には配転など解雇回避の余地がある場合も少なくないため、譲渡人による解雇の正当性は、全部譲渡の場合に比べてより厳しく判断されると考えられる²⁹⁾。

2 会社分割

会社の分割とは、会社の事業に関する権利義務の全部または一部を、既存の会社（吸収分割。会社法2条29号）または新設した会社（新設分割。同条30号）に承継させるものをいう。事業の全部が吸収分割の対象の場合、吸収合併と同様の側面を持つが、分割会社は分割後も解散しない。

会社分割における権利義務関係の承継の特徴は、分割計画書（吸収分割の場合は分割契約書）上に承継対象として記載された権利義務関係のみが包括的に分割先の会社に承継される、つまり、「部分的包括承継」という点にある。労働契約も基本的には同様の手続で承継の有無が決定されるが、承継を望まない労働者が拒否できない、分割の対象となった事業に限定して従事する労働者が承継されないなど、使用者たる分割会社の一方的な決定により労働者が不利益をこうむることになる。こうした不利益を避けるために、労働契約承継法が定められ、分割の対象とされる営業（承継営業）を主たる職務とする労働者が分割計画書に記載されなかった場合と、承継営業に従として従事してきた労働者が分割計画書に記載されていた場合につき、労働者の異議申立権が認められた。逆に、承継営業に従として従事する労働者が分割計画書

に記載された者、承継営業に従として従事する労働者が分割計画書上承継対象とされなかった者は、異議申立権がなく、分割計画書のとりの取り扱いとなる。

この会社分割時の労働契約承継に関する立法措置は、成立直後から多くの点で批判がなされた。まず、労働契約承継法は、会社分割に起因して労働者に生じうる「不利益」について、ごく限られたものしか想定していない点である³⁰⁾。労働契約承継法で考慮されている労働者の不利益は、主として従事する業務から切り離されることであるが、すべての労働者の職務が特定化されているわけではない。承継営業に「主として」あるいは「従として」従事していたのかをどの時点で³¹⁾、何を基準に判断するのか、法律上は明確でない。また、労働者の利益という観点から見ると職務との結びつきを基準とすること自体も、常に妥当とは限らない³²⁾。職務が契約上限定されず、頻繁に配転命令をうけながら昇進する雇用形態の労働者も多い。また、特定の製品の生産部門や開発部門など、リスクの高い事業の分割では、承継会社はより高い経営上のリスクを負わざるをえず、承継された労働者は従来よりも小規模で不安定な会社との雇用関係を強いられることになる。このように、会社分割における労働者の不利益は、従事する職務の主・従とは無関係に発生しうるのであり、異議申立権の対象を限定する妥当性には疑問が呈されている。

この問題が顕在化したのは、日本IBM（会社分割）事件³³⁾である。同業他社との共同新設分割の手法により製造事業の一部を分離した際に、新設会社に承継された労働者が、手続不履行による分割無効と異議申立権の行使とを主張して、労働契約承継の無効を訴えたものである。

この事件では、さらに、労働契約承継法の成立時はあまり論じられなかった分割前の協議の問題が提起されている。同事件では、承継された労働者はいずれも当該事業に従として従事する者であり、労働契約承継法の規定にしたがえば、異議申立権を有しない。そこで、労働者代表との協議（5条および7条）という手続の不備により会社分割そのものが無効であるとも主張しており、裁判所

は——事業譲渡に伴う整理解雇手続は別として——これまでになかった論点を判断する必要に迫られたのである。この事件において、裁判所は手続を全く行わなかった場合または実質的にそれと同視しうる場合に限り分割の無効原因に該当すると判示しつつも、5条に基づく労働者との協議は意見聴取があれば足り、7条についても代表者会議を開き、その他会社分割に関する情報提供を行い「労働者の理解と協力を求めた」ことで手続を履行していると判断し、分割無効事由の成立を否定した。このように会社分割時に使用者に課せられた協議手続が実質的には情報提供と意見聴取に限定されている点については、批判がなされている³⁴⁾。労働契約承継法上の「協議」の内容については、今後の議論が待たれる。

IV おわりに

本稿では、事業の全部移転と一部の移転に分けて雇用関係上に生じうる問題を整理してきたが、最後に若干の検討を加えてまとめたい。

これまでの学説・判例で主たる争点となり、また立法の主たる関心をひいてきたのは、企業組織変更の時点での労働契約の帰趨である。結論としての承継の有無、その根拠が何であれ、議論の中心は事業の移転の時点での労働契約の保護であった。そして、事業譲渡については、当事者意思の存在を軸としながら、労働者保護法理の適用回避を否定するという方式により、譲受会社に承継されない不利益を抑制するに至っている。その一方で、労働者への配慮がなされた会社分割においては、その保護が特定の属性の労働者に限られているがゆえに、むしろ何の立法措置もない事業譲渡よりも労働者に不利に働く場面が生じている。

また、事業移転の周辺には、労働契約承継のほかにも、事業移転前後での労働条件変更、他社に移動する労働者の選定のありかた、そしてそれに付随する労働者・労働組合等との協議の有無など、さまざまなほかの問題が存在する。これらの問題は、労働契約の帰趨に比べるとそれほど重きをおかれてこなかったのではないだろうか。もちろん、事業移転時の解雇や労働条件変更であっても、

通常どおりの解雇法理や労働条件変更法理によってある程度は妥当な解決をはかることができるだろう。しかし、企業組織変更がその前後の労働条件変更にどのような影響をおよぼしうるのか、各法形式においてどのような労使協議が必要であるのかは、紛争の予防という観点からも重要である。

- 1) 企業組織の移転に起因する雇用の喪失は、移転時に雇用関係が承継されないために生じるものだけではない。合併や営業譲渡の前提として、組織を移転させる会社（被吸収会社、営業の譲渡人等）が組織を引き継ぐ会社（吸収会社、営業の譲受人等）に、整理解雇の実施を約した場合や、不採算部門が移転し、その後整理解雇が実施されることもある。こうした企業組織の移転に起因する解雇の問題については、野田進「合併、営業譲渡等と解雇」季刊労働法 165号（1992）17頁。
- 2) 喜多川篤典「営業譲渡と労働契約——三菱化工機事件」ジュリスト労働判例百選（第2版）（1967）38頁、同第3版（1974）54頁。
- 3) 萩澤清彦「会社の合併と労働問題」ジュリスト 357号（1966）40頁。
- 4) 峯村光郎「企業合併と労働法の問題」日本労働法学会誌 29号（1967）5頁。
- 5) 荒木尚志「合併・営業譲渡・会社分割と労働関係——労働契約承継法の成立経緯と内容」ジュリスト 1182号（2000）17頁。
- 6) 神田秀樹『会社法（第9版）』弘文堂（2007）301頁。
- 7) 大曲市農協事件、最三小判昭 63・2・16、日民集 42巻 2号 60頁。
- 8) 法的な意味での合併ではないが、営業譲渡による買収について、買収後になされた年功賃金から成果主義賃金への賃金体系の変更につき、中長期的な経営上の必要性を認めつつも、債務超過が解消されていたことなどから、直ちに賃金体系を変更する必要性は認められないとして、その有効性が否定された事例がある（クリスタル観光バス（賃金減額）事件、大阪高判平 19・1・19、労判 937号 135頁）。
- 9) 最大判昭 40・9・22、民集 19巻 6号 1600頁。
- 10) 東京地決昭 25・7・6、労民集 1巻 4号 646頁。
- 11) 横浜地判昭 56・2・24、労判 369号 68頁。
- 12) 石井照久「営業の譲渡と労働契約」『商法における基本問題』勁草書房（1967）163頁。
- 13) 野田・前掲論文 24頁。もっとも、当然承継説に立つ裁判例にも、「合理的な理由」がある場合には譲渡当事者による特定労働者の承継排除を認める余地を残すものが少なからず存在する。この「合理的な理由」の解釈次第では、譲渡当事者による承継排除が広く認められる可能性がある。その場合、営業譲渡においては、営業に属する財産の一切が移転することが必要であるが、譲渡当事者の特約による承継排除も可能であるとする見解（裁判例では友愛会病院事件、大阪地決昭 39・9・25 労民集 15巻 5号 937頁。この決定は、譲渡当事者間で労働契約承継の合意が必要であるとする一方、労働者の同意については企業の有機的一体性を理由にこれを不要としている）のような論理構成に近くなる。
- 14) 両備バス事件一審判決、岡山地判昭 30・1・29、労民集 6巻 1号 30頁。この事件は、営業譲渡契約の当事者は、諸々の事情から合併を断念し、営業譲渡を選択したのであるが、

- 雇用関係について譲渡会社が一応解雇し、譲受会社ができる限り原則として譲渡会社の従業員を優先雇用する旨の合意があった。
- 15) 十倉紙製品事件判決、大阪地判昭34・7・22、労民集10巻6号999頁。この判決は、旧会社が一旦解雇し、新会社が希望者全員を新規採用することを、従業員も了承していたことから、「合意解雇の申込を選定者ら[従業員]において暗黙のうちに承諾したもの」と判断している。なお、三菱化工機事件（横浜地決昭25・4・26、労民集1巻2号266頁）は、営業譲渡の態様と裁判所の結論の面では、十倉紙製品事件と同様の事例であるが、ここで労働契約の当然承継が否定されたのは、企業再建整備法上の債務承継の趣旨の解釈に根拠があり、営業譲渡一般に通用する理論構成ではない。
 - 16) 新関西通信システムズ事件、大阪地決平6・8・5、労判668号48頁、本位田建築事務所事件、東京地判平9・1・31、労判712号17頁。また、労働者に対して、営業譲渡や譲渡後の勤続年数の通算等について、明確な説明がなかったことから、「従業員が明確な異議を申し出ず、譲受人において就労を開始したこと」は、労働契約承継について「同意ないし承諾がなされた」のではないとしている。
 - 17) 萬井隆令「企業再編型リストラと法的諸問題——営業譲渡を中心として」労働法律旬報1514号（2001）9頁。
 - 18) 松山地決昭40・5・26、労民集16巻3号394頁。なお、原則的に包括承継説に立つ判決の中にも、「特段の事情のない限り、……[労働契約上の使用者たる地位を]営業譲受人に包括的に移転させる旨の合意が存するものと推認すべき」（よみうり事件、名古屋地判平4・9・9、労判614号21頁）と述べるものもある。
 - 19) 前掲注16)・本位田建築事務所事件は、業務を共同で行っていた2会社で営業部門以外を事業譲渡により統合した際に、譲渡当事者間で従業員の雇用関係は引き継ぐが、勤続年数については制限を設けられていたために、譲受会社での勤務開始後自己都合退職をした従業員が譲渡会社に退職金を請求した事案である。この事件では、労働者が承継同意しなかったものとして譲渡会社への退職金請求権を認めている。
 - 20) たとえば、広島第一交通事件（広島地決平10・5・22、労判751号79頁）は、譲受人との労働契約関係は、形式上「新規採用」によって成立したにもかかわらず、旧会社における労働協約等の内容が「相当程度尊重されるべき」として、異なる労働条件設定に「高度の必要性に基づく合理性」を要求しているが、そのような合理性が要請される理論的根拠は提示されていない。
 - 21) この点につき、香山忠志「解散・営業譲渡と法人格否認の法理」季刊労働法184号（1997）121頁以下。
 - 22) タジマヤ（解雇）事件（大阪地判平11・12・8、労判777号25頁）、静岡フジカラーほか2社事件（一審：静岡地判平16・5・20、労判877号24頁、二審：東京高判平17・4・27、労判896号19頁）。
 - 23) 野田進「営業譲渡の譲渡先による組合分会長の不採用——東京日新学園事件」ジュリスト1301号（2005）108頁。
 - 24) 東京高判平14・2・27、労判824号17頁（一審：東京地判平13・4・12、労判805号51頁）。なお、東京日新学園事件高判（東京高判平17・7・13、労判899号19頁）でも、雇用関係を引き継がない旨の合意が、組合を壊滅させたり組合活動を行う労働者を排除する目的でなされた場合には公序（憲法28条、労組法7条）に反し無効となることが一般論としては述べられている（ただし、同事件についてはそうした目的が認められないとして、合意は有効とされた）。
 - 25) 一審：横浜地判平15・12・16、労判871号108頁、二審：東京高判平17・5・31、労判898号16頁。
 - 26) 本久洋一「営業譲渡に際して労働条件改訂を拒否する労働者を排除することの有効性」法学セミナー602号（2005）125頁。
 - 27) シンコーエンジニアリング事件・大阪地決平5・2・1、労判627号19頁。
 - 28) 社団法人大阪市産業経営協会事件、大阪地判平10・11・16、労判757号74頁。この事件で解雇を行われたのは、譲受人会社である。
 - 29) イセキ開発工機（解雇）事件（東京地判平15・12・22、労判870号28頁）は、譲渡対象たる事業に属していない労働者の解雇の効力が争われた事例であるが、解雇回避努力の判断のなかで、「営業譲渡先において何らかの形で雇用を継続させるか、それができないのであれば被告[譲渡会社]の他部門で雇用を継続できないかの検討をすべきことは当然である」としている。
 - 30) 本久洋一「会社分割と労働関係——『会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律案』の検討」労働法律旬報1478号（2000）21頁。
 - 31) 荒木、前掲注5）22頁。
 - 32) 土田道夫「企業組織の再編と雇用関係」自由と正義12月号（2000）72頁。
 - 33) 横浜地判平19・5・29、労判942号5頁。
 - 34) 本久洋一「旧商法上の会社分割に伴う労働契約承継に際しての法定協議手続の履行の有無」労働法律旬報1657号（2007）6頁。

こばやかかわ・まり 三重大学専任講師。主な論文に「会社間組織再編と労働契約——フランス労働法典L.122-12条第2項からの示唆」『九大法学』第86号、pp.458~387、2003年。労働法専攻。