

## 労働法における法人格否認の法理と事業譲渡にかか る労働契約の取扱い：会社法の視点から

原, 弘明  
近畿大学法科大学院：准教授

<https://doi.org/10.15017/1560332>

---

出版情報：法政研究. 82 (2/3), pp.681-710, 2015-12-25. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：

# 労働法における法人格否認の法理と事業譲渡にかかる労働契約の取扱い

——会社法の視点から——

原 弘 明

はじめに

第一章 判例法理

第一節 法人格否認の法理

第二節 偽装解散の法理

第三節 事業譲渡にかかる労働契約の取扱い

第二章 裁判例・学説の検討

第一節 検討の視座

第二節 法人格否認の法理

第三節 偽装解散の法理

第四節 事業譲渡にかかる労働契約の取扱い

おわりに

## はじめに

## (一) 問題意識

(1) 会社法学・労働法学の両分野の間で十分調整されていない論点は、数多くある。本稿で主として採り上げる法人格否認の法理は会社法（判例）上の法理であり、その内容について労働法学からは様々な検討がされているものの、必ずしも帰一するところはない。

法人格否認の法理に関する会社法学の研究は数多いが<sup>1)</sup>、特に形骸化・濫用の二分類で論じる判例の姿勢には批判が強く、学説上は個別の裁判例で重視された要素や実際の機能にに応じて、よりきめ細かな検討をするものが多くなっている。<sup>2)</sup>

(2) 他方、労働法（判例）上は偽装解散の法理が独自の発展を遂げているものの、特に会社法学から見ると、株主による法人解散の自由や真実解散・偽装解散の別、整理解雇法理の適用の有無など、不明確な部分も多い。特に企業法務の観点からは法的不明確性・不安定性はリーガルリスクとなるため、会社法学の側からもこれらを検討しておくことに意味はあるだろう。<sup>3)</sup>

本稿は（一定程度労働法の知識も有する）会社法学者である本稿筆者の立場から、表題の各法理にかかる裁判例、および関連する若干の論点の検討を行うものである。

## (二) 検討対象の限定

(1) 本稿では、以下の点についてはその結論を前提に議論する。まず、会社の解散については株主（総会）にその決定

の自由があり、不当労働行為である場合にも解散自体は有効である<sup>4)</sup>。もとより、当該解散に起因する解雇の効力については検討対象とする。

(2) 事業譲渡については個別承継の原則が支配しており、労働契約についてもこの原則が妥当することを前提とする。もとより、事業譲渡がそれ自体偽装であるなど、適法性が疑わしい場合は検討対象とする。また、事業全部譲渡の場合には「事実上の合併」として労働契約の包括承継を認める議論が労働法上有力であるため、当該見解は若干の検討対象とする<sup>5)</sup>。

(3) また、事業譲渡による譲受会社における労働条件の切下げ、複数組合の併存については取り扱わない。事業譲渡の譲受会社の断行応諾など、労組法に固有の問題についても取り扱わない。つまり原則として、労働契約の帰趨にのみ着目する。

(1) 特に著名なものとして、江頭憲治郎『会社法人格否認の法理』（東京大学出版会、一九八五年）、森本滋「いわゆる法人格否認の法理の再検討（一）（四・完）」論叢八九巻三号一頁以下連載がある。江頭の問題意識の延長線上にある過小資本の問題については、後藤元『株主有限責任制度の弊害と過小資本による株主の責任』（商事法務、二〇〇七年）が詳細である。

本稿との関連で、商法学者が労働判例を丹念に検討した先行研究として、早川勝「企業の結合関係と法人格否認の法理」産大法学二一巻一一二号（一九八七年）二七一頁がある。

(2) 近時の代表例として、江頭憲治郎編『会社法コンメンタール一』九〇頁（後藤元）が網羅的である。

(3) 江頭・前掲注（1）では、日本法における法人格否認の法理の分析から労働法に関するものが除外されている（一三一頁）一方で、姉妹会社に対する会社債権者の請求の典型として、偽装解散が挙げられており（一九六頁）、「偽装解散を主張して、旧会社従業員が新会社を相手どって裁判所に地位保全仮処分申請をなす場合には、その請求を認めようとするれば、法人格否認という法律構成を、せざるをえないのではないかと思われる」とする（二〇二頁注二三）。江頭自身の手によるより詳細な記載としては、上柳克郎ほか編代『新版注釈会社法（1）』（有斐閣、一九八五年）七八〜七九頁（江頭）がある。典型的な偽装解散の場合、「法人格の濫用を認めて法人格否認の法理を適用すべきであることには反対はあるまい」とし、真実解散の場合には「自然人である社員が不当

労働行為の意思に基づき会社を解散しても、それが真正の解散である限り従業員に救済があたえられないこと……と比較し、なにゆえ親会社は不利益をうけなければならぬのか。解散された子会社が親会社の専属の下請であったような場合、子会社解散後その営業を親会社が受けつぐことも考えられ、こうした場合は新会社の設立はなくとも偽装解散と同視することもできようが、親会社・子会社間にもともと業務上の関連がない場合……、あるいは旧子会社の業務を解散後すべて外注にふりかえている場合に、親会社を自然人に比してとくに不利に取り扱う理由は「乏しい」とする。

(4) 営業の自由(憲二二条)と団結権(憲二八条)との比較から、当然に後者が優位するものとして解散自体を無効とする立場もかつては存在した。ここでは、両者は人権規定上優劣の差がないものとする。

(5) 山下真弘「営業譲渡と労働関係…商法学の立場から」日本労働法学会誌九四号(一九九九年)八一頁、九〇頁以下など参照。

## 第一章 判例法理

### 第一節 法人格否認の法理

(1) 法人格否認の法理は最判昭和四四年二月二七日民集二三卷二号五一頁(山世志商会事件)で確立した判例法理であり、判例法上形骸化・濫用の二類型に分けられている。その効果は形式上法人に帰属する法律効果を否認し、背後にいる者に当該法律効果を帰属させるものである。その効果は原告の請求の限度で生じるため、法人格そのものを消滅させるものではない。

(2) 労働法上適用をみたのは仙台地判昭和四五年三月二六日(川岸工業事件)が初めてとされており、同事案では未払賃金の支払請求が認容された。その後、背後にいる法人・個人との間の労働契約関係の存在を主張する事件が多く起こされたが、同法理を根拠として背後の者との間の労働契約関係が認められた事案は、徳島地判昭和五〇年七月二三日

（徳島船井電機事件）、神戸地判昭和五四年九月二二日（中本商事事件第一審）、大阪地判昭和五七年七月三〇日（布施自動車教習所・長尾商事事件第一審。ただし同控訴審（大阪高判昭和五九年三月三〇日）は解雇前賃金のみ認容）、大阪地判平成六年八月五日（新関西通信システムズ事件）、大阪地堺支判平成一八年五月三一日（第一交通産業（佐野第一交通）事件第一審）、大阪高判平成一九年一〇月二六日（同控訴審）、東京地判平成二一年一二月一〇日（日本語研究所ほか事件）など比較的少数にとどまっている。前述の通り、形骸化・濫用の二類型は学説上必ずしも支持されていないが、判例法理を整理する上で有用ではあるので、さし当たり用いることにする。<sup>6)</sup>

(3) 法人格形骸化は、会社法学上は法人と背後の者との間に区別がつかないほど同一であることが求められ、財産の混同や法人が独自に帳簿をつけていないなどの状態が想定されている。このことからわかるように、通常の親子会社関係ではこのようなことはまれであり、会社法学上は背後の者として個人を想定し、形式的に個人商店が法人成りしている場合などが念頭に置かれていることが多いように思われる。労働判例では形骸化が肯定された事案も散見されるが（前掲川岸工業事件<sup>7)</sup>、盛岡地判昭和六〇年七月二六日（盛岡市農協事件<sup>8)</sup>、東京地判平成一三年七月二五日（黒川建設事件<sup>9)</sup>、大阪地判平成二二年六月一九日（北九州空調事件など<sup>10)</sup>）、通常は濫用法理が問題となる。<sup>11)</sup>

(4) 法人格濫用は、通常支配という客観的要件と目的という主観的要件が備わった場合に認められる（主観的濫用論と称されることもある）。両者を相関的に認定してよいかは議論が分かれうるところであるが、<sup>12)</sup> 実際上両者は密接に関連するし、目的を証拠から推認する以上一定程度の連動は避けがたいところである。<sup>13)</sup> 労働判例上は濫用を肯定したのも少なくないが（前掲徳島船井電機事件、前掲中本商事事件、前掲布施自動車教習所・長尾商事事件第一審、前掲布施自動車教習所・長尾商事事件控訴審、前掲新関西通信システムズ事件、前掲第一交通産業事件第一審・同控訴審）、結論として否定されたものの方が多い（福島地決昭和四九年一月一八日（阿部写真真郡山事件）、大阪地判昭和五五年二月二二日（岡谷鋼機事件）、富山地判昭和六一年九月一九日（リコー事件第一審〔支配要件を否定〕）、名古屋高金沢支判昭

和六三年一〇月三日（同控訴審）、仙台地判昭和六三年七月一日（東北造船事件〔実質的同一性を否定〕）、徳島地決平成二年三月三十一日（船井電機・池田電器事件〔支配または目的要件を否定〕）、高知地判平成三年三月二十九日（池本興業事件）、大阪地判平成一一年一月八日（タジマヤ事件）、大阪地判平成一四年二月二十七日（大阪証券取引所（仲立証券）事件第一審）、大阪高判平成一五年六月二十六日（同控訴審）、神戸地判平成一五年三月二十六日（大森陸運事件第一審）、名古屋地判平成一七年四月十九日（板山運送事件）、東京高判平成一七年七月一三日（東京日新学園事件控訴審〔実質的同一性を否定〕）、前掲日本言語研究所事件第一審、福岡地小倉支判平成二二年六月一日（労働九八九号二〇頁（ワイケーサービス（九州定温輸送）事件））。

## 第二節 偽装解散の法理

(1) 会社が株主総会決議により解散する場合、当該会社と労働者との間の労働契約は解雇によって終了する。しかし、相当数の事案において、当該会社解散が、組合活動を嫌悪して行われるとされ、別会社において従前と同様の事業を継続することが行われる。組合員が当該別会社に採用されるプロセスが介在する場合や、親会社が別に子会社を設立して会社が併存する場合（本稿では姉妹会社と呼ぶ）などバリエーションは様々である。このような場合の労働契約上の地位の帰趨を巡って労働判例上形成されたのが、いわゆる偽装解散の法理である。

(2) その嚆矢となったのが前掲徳島船井電機事件であり、同事案は法人人格濫用が認定された事案でもあった。<sup>(14)</sup> 前掲中本商事事件、前掲布施自動車教習所・長尾商事事件第一審もこれに続いたが、同事件控訴審は、一審被告の法人格形骸化を否定し、濫用を肯定した上で、真実解散に該当する場合にはその動機に不当労働行為意思があっても、解雇は有効であるとする。さらに、形骸化類型に該当する場合には偽装解散と同様に考えるのが相当だが、濫用の場合には解散前の

法人に解雇後の賃金支払義務がないのに、直接支配力を行使したくない背後者に解散前法人以上の責任を課することになるばかりか、一審原告が他に就職しない限り賃金支払義務が発生して著しく不合理であるとして、解雇後の賃金支払請求を棄却した。同判決によって、会社法上は十分な根拠がないとされた法人格否認の二類型が、労働判例上大きな効果の差を生み出すに至ったとされる。

この後、第一交通産業（佐野第一交通）にかかる一連の裁判例では、第一審では法人格濫用による偽装解散が認められた上で、同一の商圏に進出した姉妹会社との労働契約が認められたのに対し、前掲控訴審では、法人格濫用について「法人格が違法に濫用されその濫用の程度が顕著かつ明白であると認められる場合には、子会社の従業員は、直接親会社に対して、雇用契約上の権利を主張することができる」とする。また、偽装解散の場合には「不当労働行為における救済命令発令の範囲が問題となっていないのではなく、私法関係における労働契約上の権利を有する地位にあることを主張することができるのか否かが問題になっているのであるから、法人格否認の法理が適用されなければ、労働契約上の権利を有する地位確認の請求は許容されないことになる」と述べた上で、一審判決同様、一審被告である親会社の法人格濫用を肯定したものの、親会社との間での労働契約上の地位を認めた。親会社がタクシー事業自体を行っていない可能性があるなどやや特殊な事案でもあるが、偽装解散の法理がなお法人格否認の二類型に即して維持されているようにみえる。

(3) 他方で、法人格濫用が問題とされているようにみえるにもかかわらず、明確には偽装解散の法理が適用されていないようにみえる事案として、前掲日本語研究所ほか事件第一審判決がある。同判決は、「〔訴外〕教育情報研究所は、原告その他の債権者に対して負担する多額の未払賃金等の債務を免れる目的で、営業権のすべてを被告二社に承継させ、自らを倒産させたものと認めるのが相当である。したがって、教育情報研究所の倒産及び被告二社への営業権の承継は、原告その他の債権者に対する教育情報研究所の債務の免脱を目的としてされた会社制度の濫用というべきである。そう



すると、法人格否認の法理により、被告研究所は、原告に対しては、信義則上、教育情報研究所とは別異の法人格であることを主張することができず、原告に対して教育情報研究所が前訴判決で命じられた内容について、教育情報研究所と並んで責任を負わなければならない」とする。

### 第三節 事業譲渡にかかる労働契約の取扱い

(1) 事業譲渡については山下真弘による会社法上網羅的な先行研究があるため、ここでは事業譲渡に類するものとして労働契約上の地位の承継が認められた労働判例を一部採り上げるとどめる。

(2) 大阪地判平成一一年一月二日八日労判七七号二五頁(タジマヤ事件)<sup>(16)</sup>は、事業の一部を新設会社に承継させる前後になされた解雇の適法性が問題となった事案である。裁判所は、先行する解雇は整理解雇の要件を満たさず無効であり、会社解散後の解雇にも事情変更はなくやはり無効である、事業譲渡契約は明確には締結されていないが、実態として事業譲渡がなされたと認めるのが相当であるとして、事業譲渡の対象には当該事業部門で働いていた従業員の雇用契約も含むものと推認されるとした(法人格否認の主張は認められなかった)。事業譲渡には本来株主総会決議を要するが、<sup>(17)</sup>当該手続がなくとも契約当事者間では有効に契約関係が成立していると考えられる。個別承継である事業譲渡の場合、通常は譲受会社が労働契約を承継するか否かについて広い裁量を有する。本判決は株主総会決議のない事業譲渡を認めただ点でも特徴的であるが、事業の同一性から承継される労働契約の範囲まで推認した点でもまた特徴的である。

(3) 労働判例上特に問題とされたのは、事業譲渡契約上、特定の労働者の労働契約承継が明示的に排除されており、当該排除に恣意の疑いがあったものである。横浜地判平成一五年一月二日一六日労判八七一号一七八頁<sup>(18)</sup>・東京高判平成一七年五月三十一日労判八九八号一六頁(勝英自動車(大船自動車興業)事件)は、事業譲渡契約に「乙(譲受会社)は、営

業譲渡日以降は、甲（譲渡会社）の雇用を引き継がない。ただし乙は甲の従業員のうち平成一二年一月三〇日までに乙に対し再就職を希望した者で、かつ同日までに甲が乙に通知した者については、新たに雇用する」との労働契約不承継条項があり、事業譲渡後の再雇用に際して賃金等の労働条件が相当程度切り下げられることとされ、退職届を提出された者は再雇用されたが、提出しなかった者は会社解散を理由に解雇された事案である。一番はこれを解雇権濫用に当たると認めたとうえで、当該条項は民法九〇条に違反するとして無効になるとした。控訴審も当該判断を概ね支持し、控訴を棄却した。

(4) 事業譲渡後の労働契約不承継が争われた事案は、譲渡会社・譲受会社間の実質的同一性・法人格の濫用が認められたもの（前掲新聞西通信システムズ事件）、事業譲渡に伴う採用差別が不当労働行為に該当するとしたもの（東京地判平成一三年四月一二日判時一七五四号一六〇頁、控訴審東京高判平成一四年二月二七日（中労委（青山会）事件））が特に著名であった。これらに対し、前掲勝英自動車（大船自動車興業）事件は、事業譲渡契約の内容から労働契約承継の有無を判断したように見える点で、会社法学にとって興味深いものである。事業譲渡に有機的一体性を要する点は会社法の判例・学説ともに一致していると思われるが、それが効果として契約の包括承継を導いたのである。

(6) アメリカ法では形骸化論（道具理論）へ、ドイツ法では濫用論（透視理論）へ一本化され、両者が日本法に引き継がれたことにつき、江頭・前掲注（一）を参照。

(7) ただし、江頭が明らかにしたように、川岸工業事件はアメリカの形骸化論（道具理論）を直截に日本の裁判所が展開した特殊なものであり、以降の形骸化類型からすると相当異質なものである。受動的債権者論はその後裁判例の採用するところとはならなかったし、親子会社が享受する二重の有限責任を容易に否定する論調もアメリカ法に由来する発想であって必然ではない（むしろ会社法学からすれば容易に採用できない）。江頭・前掲（三）八七頁は、「本件では、親会社が親子会社間の取引をつうじて子会社にさまざまな不利益を課し子会社を計画的に倒産させたと従業員は主張していた。親会社への未払賃金請求が可能なことの根拠として裁判所がこの点を認定したうえで結論を出しておれば、より説得力があったのではないかと思われる」とコメントしている。同

判決の事実認定からは明らかではないものの、現在の視点からは本件は法人格濫用事案として整理されるべきものであったように思われる。

(8) 同事件では、被告盛岡市農協が協同組合としての制約から他の直営店舗と異なり独立した法人を設立する必要があったという特殊性があり、農協と形式上の使用者である店舗との間に一部門性を肯定しやすき事案だったと考えられる。また、形骸化が肯定されたため、濫用については判断されていない。不当労働行為意思に基づく会社解散が認定されているため、法人格濫用とすることも十分可能だったと思われる。

(9) 同事件は、一部門性を肯定しやすき事案であったものの、濫用を肯定することも全く不可能ではなかった(原告は形骸化・濫用を区別せず法人格否認の主張のみしており、被告は双方とも否定。裁判所は形骸化と認定しているが、被告の支配・操作を認定している)。

(10) 同事件は典型的な法人成り事案で、古典的な形骸化類型に該当するものであった。

(11) 江頭以降の問題意識に従えば、そもそも形骸化・濫用二分論は十分な根拠をもって生成された判例法理ではない。それでもなお本稿の問題意識から判例法理を整理する場合には、形骸化論は純粹に個人事業の法人成りであったり、子会社が親会社の一部門に過ぎないと評価されるレベルの極限状態のみを想定すべきであろう。その意味で、労働判例の多くが濫用事例であるのはむしろ当然といえる。

(12) 明確な肯定説として、西谷敏「布施自動車教習所・長尾商事事件控訴審判批」法雑三二巻一号(一九八五年)一六五頁以下がある。

(13) 大阪空港・関西航業事件控訴審はこの旨の一審原告主張を明示的に否定するが、学説上は、蓮井良憲「会社法人格の否認」ジュリ四五一号(一九七〇年)一〇二頁、江頭編・前掲注(2)九六九七頁(後藤)などむしろ多数である。

(14) 単独の会社の真実解散・偽装解散と区別して、親子会社における子会社の解散についてそれらに準ずるものと厳密に区別することも可能ではあるが(徳島船井電機事件はそのような整理であるし、荒木尚志「持株会社をめぐる労働法上の諸問題」商事一四三三頁(一九九六年)三一頁、三三〇三四頁などもこれに従う)、ここでは一体的に論じることとする。

(15) 山下眞弘「会社営業譲渡の法理」(信山社、一九九七年)。本稿のテーマに特に関連するものとしては、「商法学からみた企業合同と労働契約関係」同書二九七頁(初出・島大法学二六号)、「企業結合・消滅と労働契約関係」同書三二五頁(初出・上柳選厩『商事法の解釈と展望』)、「企業合理化と整理解雇の有効性」同書三四三頁(初出・島大法学二八巻一号・二号)がある。

(16) 評釈として、橋本陽子・ジュリ一九二二号(二〇〇一年)一三二頁、春田吉備彦・労判八〇五号(二〇〇一年)一五頁、幡野利通・季刊労働法一九七号(二〇〇一年)一二八頁、野川忍・労働判例百選七版八四頁がある。

(17) 会社四六七条一項・三〇九条二項一―号。

(18) 評釈として、本久洋一・法セ六〇二号(二〇〇五年)一二五頁、宮里邦雄・ジュリ二二九四号(二〇〇五年)一七二頁がある。

(19) 最大判昭和四〇年九月二二日民集一九卷六号一六〇〇頁。

## 第二章 裁判例・学説の検討

### 第一節 検討の視座

(一) 既存の会社法学の（特に法人格否認の法理についての）先行研究が意味するのは、概ね次のようにまとめられるだろうか。法人格否認の法理に関する判例の二類型には特段の理論的意義はなく、他の法理で処理できる場合にまで一般法理として広く適用することは望ましくない。事案の特徴に即してより細かな分析が必要である。

(二) この（本稿筆者も共有する）認識に従えば、他の法理によつて事案をうまく処理できない、法人格否認を肯定した労働判例の結論自体は、是認できるものも少なくない。しかし、形骸化類型の場合には偽装解散の法理が適用されず、濫用類型の場合には適用されるという考え方は、整理としてはミスリーディングである。形骸化類型の場合には法人制度からの逸脱が甚だしいため、偽装解散について検討するまでもなく（労働法上の問題も含めて）法人格が否認されやすい事案が多かったと評価できる。<sup>(20)</sup> 他方、濫用類型の場合に偽装解散の法理が適用されるのは、いわば解散が真正なものであるからである。偽装と評価できるかを通じて、法人格を否認しなければならぬほど極限の事案であるかどうか検討する必要があるからである。

(三) 以上の認識によれば、法人格形骸化類型はごく限られた場合にのみ認められるべきであるし、仮に原告（代理人）が形骸化類型のみを主張したとしても、明らかに形骸化に当たるとはいえないが法人格否認の余地があるとすれば、労働法上の問題については濫用類型と同様に偽装解散の法理を適用すべきである。

(四) 法人格濫用については真実解散・偽装解散を区別すべきでないとの見解は労働法学において相当有力である。たとえば西谷敏は、「法人格形骸化論が主として実態の認識にかかわるのに対して、法人格濫用論は事実の規範的評価に係っているので、法人格濫用の『程度』を問題にし、偽装解散の場合には法人格濫用が『顕著かつ明白』であるとして、支配企業の雇用責任を認めようとする立場は、それなりに筋が通っている。しかし、私は、法人格否認が認められる以上、従属企業の解散は企業の一部門の閉鎖と同視されるべきものであり、それが真実解散であろうと偽装解散であろうと、基本的には解散された労働者の労働契約は支配企業との間に成立すると考えている」とする<sup>21)</sup>。また、水町勇一郎は、「実質的支配者が自らへの責任の帰属を否定することが正義・衡平の原理に反する場合に信義則上その主張を許さないとする法人格否認の法理の構造からすれば、真実解散か偽装解散かを問わず、法人格を濫用した主体（親会社等）への責任の帰属（労働契約上の地位の承継）を肯定すべきである」とする<sup>22)</sup>。

これらの立場は自らを、法人格濫用における偽装解散の法理を否定し、真実解散の場合も同様に扱うものとして整理する。しかしそれは、法人格形骸化と濫用との間に扱いの差を認めない立場ともつながるから、結局は法人格否認の二類型をも否定する立場につながるように見える。

(五) また、一部の法人格濫用類型の裁判例が、明白な濫用を要件として法人格否認・労働契約の帰属を認めており、偽装解散に拘泥していないようにみえることも、以上の観点からは認<sup>23)</sup>できる。偽装解散の法理はあくまでも法人格を否認すべきか判断する際のひとつのフィルタに過ぎず、濫用が明白な場合の徴表のひとつと考えられるからである。もっとも、その場合には他の認定事実が蓄積している必要があることは、もちろんである。

## 第二節 法人格否認の法理

### (一) 前提についての議論

(1) これまでの労働判例・学説では暗黙の前提とされていたことについて、予め整理しておきたい。

まず、金銭の請求（それが未払賃金であるか、損害賠償であるかは様々であるが）ではなく労働契約関係の存在確認の肯定例・否定例が労働判例上様々である理由について。労働者が受動的債権者である旨の指摘もあったものの、<sup>(25)</sup> 現在多くの支持を得ているとは思われない。会社債権者として契約債権者・不法行為債権者を区別することは容易だが、誰が能動的債権者か、受動的債権者かを区別することは困難であり、また程度問題でもある。おそらくその理由は、別人に対して契約上の地位を強制することが契約法上正当化しにくいという点、仮にそれを認めるとしても、継続的契約である労働契約についてはハードルが高いと感じられる点<sup>(26)</sup>にあると思われる。真実解散の場合解雇は常に適法とする一部裁判例の本音は、このあたりにあるのだろう。

(2) また、偽装解散の法理は、真実解散の場合は解雇を有効としつつ、不当労働行為意思がある場合には偽装解散として、法人格を否認して解雇を無効とする法理である。最終的な法人格否認の効果は契約上の地位の承継であるから、その根拠として労働契約上の問題ではなく、労働組合法違反が指摘されることにはやや違和感もある。<sup>(27)</sup> もとより、労組法違反が（法人格否認の典型例である）法律上の義務違反に該当することは明らかである。しかし、自然人と親会社を比較する江頭の批判<sup>(28)</sup>には重いものがある。

通常の契約上の義務違反は債務不履行として損害賠償請求ができるのは確実であるが、契約上の義務の強制履行ができるかは契約の性質による。労働契約の場合そのハードルが高いのは明らかである。労組法違反を理由とする場合には、なおさらそのハードルは高く感じられる。法人格否認については、労働法上適用の必要性があるとしても、要件充足の

認定は慎重に行われるべきであろう。

(3) 他方、黙示の労働契約の法理や、労組法上の使用者概念の拡張ではうまく対処できない場合もあると思われるから、<sup>(29)</sup> 法人格否認の法理を利用する余地自体は十分にあらう。

## (二) 親子会社関係と法人格否認

(1) 古い労働判例や学説においては、一〇〇%親子会社関係があれば即法人格否認という見解もなでなかつた。しかし少なくとも現在においては、このような極端な見解は労働法上もほぼ見当たらない。

会社の実態としては、たとえ一〇〇%親子会社関係があつたとしても、親会社が純粹持株会社のこともあるし、何らかの事業を行う親会社であつたとしても、子会社と同種の事業を営んでいるとは限らない。<sup>(30)</sup> むしろ分社化のニーズがあるということは、親子会社の事業が同種のこととは相対的に少ないと思われる。

(2) 江頭が論じた問題意識<sup>(31)</sup>をやや拡張して論ずると、一人株主かつ会社経営者・使用者が会社を解散した場合や、純粹持株会社の子会社が株主総会決議によつて会社解散した場合には、法人格を否認できるとしてもせいぜい実現できる効果は金銭賠償にとどまるだろう。<sup>(32)</sup> 労働契約上の地位の維持は事実上意味がないからである。<sup>(33)</sup> これを眞実解散と呼ぶか偽装解散と呼ぶかはともかくとして、効果としてそれを超えることはできない。

(3) 要するに、偽装解散の場合には法人格が否認され労働契約上の地位が存続・承継されるとか、眞実解散の場合には何もできないといった二分論は、社会実態として労働契約上の地位が維持されることに意味があるかという観点を捨象して展開してもあまり意味がない。労働契約の継続的契約性や事業受皿の観点をどのように反映させて問題解決するかが、重要であるように思われる。



(三) 経営環境の悪化による廃業・解雇

(1) 労働判例においては、しばしば経営環境の悪化による廃業・解雇か、偽装解散かが問題となることがあるが、そのうち相当数が、主要取引先からの取引打ち切りや大幅な減少によるものである。

(2) 会社法学では、親子会社関係における親子会社間の利益移転が問題とされ、企業結合法制が盛んに議論されてきた。その場合の分析軸は、親会社株主・親会社債権者、子会社（少数）株主・子会社債権者が主たるものであり、労働判例では多くの場合、その原告が子会社債権者に相当する。

元来、会社法学において労働者を会社債権者の中で特別扱いすることには抵抗感が強い。一〇〇％親子会社関係がある場合には別論、親子会社関係も存在しない主たる取引先との間で法人格否認（または黙示の労働契約）が認められる可能性は、会社法学からはすべしほばないだろう。黙示の労働契約については、事実上の使用従属関係という労働契約上特に重視すべきファクターがあるため別段の考慮が必要であるものの、法人格否認の主張はほぼ容れられないという従来の労働判例の傾向は、支持されるべきである。損害賠償責任によることが通常であろう。

### 第三節 偽装解散の法理

(一) 解散の複数の可能性

(1) 会社が解散する局面は様々ありうるが、労働契約の取扱いが問題となるのは、会社が後続の事業がない状態で解散する場合と、ある状態で解散する場合に大別するとわかりやすいように思われる。<sup>(34)</sup>

(2) 後続の事業がない状態の典型は赤字続きで採算の見込みが確保できないような場合である。営利性を旨とする会社組織において、資金繰りが問題ない時点での赤字での解散はあまり想定できないから、後続の事業がない状態での赤字



での会社解散は、何か別の意図があることを強く疑わせる事情である。もつとも、これに明確に該当する事案はほぼ皆無である。むしろ問題なのは、赤字がさほど大きくなく、会社解散を決断するには尚早とも思われる場合である。通常は解散決議の突発性など従前の経緯との不連続性が問題とされる。

(3) 一方、後続の事業がある場合にも様々なケースがある。事業譲渡の場合、JR北海道・日本貨物事件最判<sup>35</sup>が「従前の雇用関係における差別とみなしうるような特段の事情」がない限り、譲受会社による不採用は労組法七条一号の不利益取扱に該当しないと判断が重くのしかかる。前掲青山会事件一審・控訴審など、当該判断との抵触を回避する巧妙な判決も存在するが、多くの事案では事業譲渡が実体を伴うものが重要な争点となっている。この場合には、全く別法人が事業を譲り受ける場合には、問題は少ないだろう。一方、親会社が同種事業の子会社を新規設立させて事業譲渡あるいは類似の行為を行うことは、相当不自然である。もちろん、従来の会社が多額の負債を抱えて経営に行き詰まったため、負債を軽減させる手法として会社を新設することは考えられるが、差し迫った状況もないのかかる事業譲渡が行われた場合、その妥当性は極めて疑わしい。

(4) 会社法学がこの点について有するインプリケーションは、さほど多くないように思われる。まさに会社解散は株主の自由であり、<sup>37</sup>いわゆる真実解散の発想が労働判例に確立しているのもこの証左である。裏を返せば、会社解散が株主の自由によってなされたと評価しうるような場合には、法人格を否認することもまた認められないという結論自体は、会社法学・労働法学双方で承認されているといえるだろう。

## (二) 真実解散・偽装解散概念自体の不明確性

(1) 真実解散・偽装解散を区別する際には、同種の後続事業が存在することを主たる基準とすること、不当労働行為意思など不当な意図が存在することを基準とすることが考えられる。「偽装」を客観的に判断するのであれば、再度同種

事業が（何らかの形で）復活すること自体偽装といえる。他方、経営政策上負債を減らして身軽になることの合理性を認めるならば、「偽装」を純客観的に判断することは妥当ではなく、不当な意図も併せ考えるべきことになるだろう。

(2) 有力な労働法学説<sup>38)</sup>も裁判例（徳島船井電機事件、布施自動車教習所・長尾商事事件<sup>39)</sup>）も偽装解散概念の中で不当労働行為意思の有無を判断する枠組みを採っているため、客観的に認識する立場に立つものと思われるが、かかる認識自体抵抗感がないではない。菅野和夫は、「労働組合を消滅させるために会社を解散しつつ別の会社によって実質上同一事業を継続する『偽装解散』の場合」という表現を用い、第一交通産業（佐野第一交通）事件控訴審では、「たとえ労働組合を壊滅させる等の違法、不当な目的で子会社の解散決議がされたとしても、その決議が会社事業の存続を真に断念した結果なされ、従前行われてきた子会社の事業が真に廃止されてしまう場合（『真実解散』）「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、すなわち、子会社の解散決議後、親会社が自ら同一の事業を再開継続したり、親会社の支配する別の子会社によって同一の事業が継続されているような場合」といった表現が用いられる。純客観的に判断するのであれば「真に」といった修飾句は不要であると思われる、学説・裁判所自体が真実解散・偽装解散概念の確定に苦慮しているようにも見える。<sup>41)</sup>

### (三) 会社解散と労働契約との関係

(1) 会社が解散すれば、労働契約は維持できなくなるから解雇は当然有効である、という一部労働判例の立論には、会社法学からも異論がありそうである。通常の解雇の場合には、解雇権濫用法理・整理解雇法理に代表されるように、極めて強い規制がかかっている。会社がグーイング・コンサーンの状態での解雇と、株主総会が独立的に判断して会社解散を決議した場合の解雇とでは、労働契約の一方主体（使用者）が存在しなくなる以外に特に変わりはないようにみえるから、両者を全く別異に考えるのは疑問である。

(2) 会社解散と労働契約との関係が見えづらいたのは、株主の属性を十分に考慮していなかったからのようにも思われる。株主と使用者（通常は経営者を想定すればよいだろう）とは一致することも異なることもある<sup>42</sup>。典型的な大規模上場企業で株主の解散決議があった場合、それにもかかわらず労働契約維持を主張することは難しい。いわゆる真実解散であることはほぼ明らかであるからである。それに対して、株主と使用者の一致度が高い場合には、会社解散の意図は極めて見えづらくなる。真実解散・偽装解散の二分論は、いわば会社解散の主要な目的を判別しようとするものであるが、これが截然と区別できないことは往々にしてあるだろう<sup>43</sup>。

(3) 真実解散に相当する場合にも、清算中の会社との間の労働契約という技巧的な構成をとるかとはかくとして、当然労働契約が終了するとの結論は契約法的にはわかりやすいが、とうてい整理解雇法理と整合的とは思えない<sup>44</sup>。本稿の検討対象とする労働判例の中には、退職金の財源確保のために解散を急いだと思われる切迫した事案も存在するが、解散の意図が明白でない（それ故通常のゴーイング・コンサーンの状態では整理解雇法理が適用されるであろう）事案において、契約法的に解雇権濫用法理・整理解雇法理の適用を否定したものが散見される（静岡地沼津支判平成一六年八月四日（御殿場自動車事件）<sup>45</sup>）。率直な印象として、このような裁判例は会社法学からもあまり支持されないのではないかと考える。事案によっては整理解雇法理の適用または手続の適正性のチェックを検討すべきであろう（大阪地判平成一〇年七月七日（グリーン製菓事件）<sup>46</sup>、仙台地決平成一七年二月二五日（三陸ハーネス事件）<sup>47</sup>）。これらの一般論があらゆる局面において妥当するかは慎重に判断すべきであるが、適正手続のチェックの必要性を指摘した点については高く評価したい<sup>48</sup>。

#### (四) 水平・垂直・第三類型

(1) 親子会社関係がある場合の会社解散について、真実解散・偽装解散の二分類は維持した上で、同種事業を営む子会

社の存否に応じて分類する荒木尚志の見解<sup>50</sup>も興味深い。

荒木は形骸化類型については「子会社の法人格が真に形骸化している場合には、法人格否認の法理を用いることなく、親会社との黙示の労働契約を認定することによって処理することも可能である」と指摘する。そして、濫用類型における真実解散・偽装解散の二分類に立った上で、会社解散後、実質的同一性のある新会社を設立して事業を継続する「水平的法人格否認」の場合には、両会社の実質的同一性が認められ、かつ、濫用目的が認められる場合、解散会社の雇用関係は法人格否認の法理により新会社に承継されるとし、<sup>51</sup>別会社により同一性のある事業を継続するといった事情のない真実解散の場合、たとえ不当目的によるものであったとしても、解散の効力自体が否定されることはないと解されているとする。

(2) 次に、親子会社において、親会社が子会社を不当目的で解散し、その事業を親会社自らが継続する「垂直的法人格否認」の場合には、子会社の解散は真実解散とはいえず、事業を継続する親会社が雇用関係上の責任を承継すると解されるとする。これに対して、親会社がその支配的地位を利用して、組合潰しや解雇規制の潜脱等の不当目的のために子会社を解散させ、かつ、解散した子会社の事業を継続することもない場合には、肯定・否定両様の裁判例があることのみ触れる。<sup>52</sup>

(3) 第三に、第一・第二の複合型として、親会社が子会社を解散させ、別の子会社に業務を引き継がせる場合には、親会社との間で雇用契約が承継されていると考えるにとらず、現実には事業を承継している別子会社が承継すべきとする。その理由として、法人格否認の法理は、正義・衡平の観点から、法人格の違いによる法的責任の遮断を許さず妥当な救済を図る法理とし、子会社解散主体が大株主である場合との比較をした上で、子会社の雇用（不当解雇）の責任が、別子会社が実質的に同一の業務を承継したにもかかわらず、法人格の違いゆえに遮断される、という帰結を否定するとの立場を支持する。

(4) さらに、法人格を否認して認めようとする効果（雇用関係の承継が問題となつていいのか、未払賃金等の金銭支払義務の問題なのか等）との関係で、支配と濫用目的の要件の充足の程度も異なつて解すべきであろう。例えば、完全な雇用関係の承継の場合はより厳格に、一回的な金銭支払義務の責任については、より緩やかに要件充足をみとめるべきことになろう、とする。

(5) この見解は、真実解散・偽装解散部分も含めて、法人格否認の法理を、後続事業の存否という観点から相当程度機能的に考えるものである。<sup>(53)</sup> 第三類型についても、後続の事業子会社への労働契約上の地位の承継を、法人格否認の理論的帰結よりも実践的な解決として選択しているものである。もとより、この立場は前掲第一交通産業（佐野第一交通）事件大阪高判の容れるところとはならなかったが、むしろ一番原告の懸念に沿うものともいえる。

(6) 荒木の見解の問題点は、まず真実解散・偽装解散の分離を当然の前提として捉えている点にある。後続の同種事業が存在するかどうかは労働契約上極めて重要な意義を持つことは事実であるが、親会社が子会社と別事業の会社である場合にも、配転義務などは免れないとも思われ、<sup>(54)</sup> 解散の二分類のキープアクターとして同種事業を用いることの適切性はやや疑わしい。かかる場合に労働者が、同種事業に従事したい、そうでなければ退職したいと考えるか、それともどのような事業でもよいから雇用は維持してほしいと考えるかはケースバイケースではないのだろうか。姉妹会社との労働契約関係承継、親会社との労働契約承継のいずれかがベストな選択肢だと確定できるのであれば、類型ごとに効果を明示することにも合理性があるが、効果をオープンにしておくことの合理性の方が高いように感じられる。あくまでも偽装解散という評価に際しては、違法な目的を優先的に考慮すべきではないか。

また、親会社が同種事業を行わない場合については、従前の裁判例を指摘するものの自説は明示されておらず、この点についても明記が欲しいところである。

(7) 会社法学の視点からは、水平型の場合にもう一つの会社への労働契約承継が望ましいとする結論自体、自明でない

ようにも思われる。水平型や第三類型で主として念頭に置かれているのは第一交通産業（佐野第一交通）事件であると思われ、この場合は佐野第一交通が相応の収益力を有していたこと、姉妹会社（御影第一）がその商圏に進出したことが、事案としての特徴であるといえる。法人格否認・偽装解散が法的論点になる事案において、当該事業に収益性が見込めるか否かはケースバイケースだと思われる。また、当該姉妹会社も多かれ少なかれ親会社との間で厳しい関係に立たされていることもあるだろう。組合嫌悪と同時に収益性の観点からも企業存続が厳しい場合にも、一律に姉妹会社への労働契約承継がベストな選択肢と言いつけることには、若干の不安を覚える。

（五） 論点整理・理論的明確さか実態に即した効果か

（1） 以上のように見えてくると、特に偽装解散の法理における要考慮要素は、真実解散・偽装解散の区別や当該概念への賛否、労働判例の整合的理解や同種事業の存続の有無が絡まって、論者によって複雑に異なっている。<sup>45</sup> また、各事案において考慮すべき要素を要件や類型に組み入れるか、効果に直結させるかもまちまちである。

（2） 本稿筆者は、第一節で述べたとおり、偽装解散概念自体には一定の有用性があると考える。もともとそれは、形骸化類型の場合には偽装解散というフィルタを通さなくとも法人格否認が必要とされる場合がほとんどであり、濫用の場合には当該フィルタを通すことが、少なくとも労働法上の法人格否認が問題となる事案を解決するのに有用であると考ええるからである。

以上のような本稿の考え方からすれば、姉妹会社が同種事業を営んでいれば直ちに偽装解散を肯定することには抵抗がある。不当労働行為意思以外に偽装解散の法理・法人格濫用を肯定しようような場合があるかは、個別のケース判断に依存するが、少なくとも主観的意図を除外した偽装解散・法人格濫用概念の構築には反対する。かかる場合には、まさに実質の一部門性を根拠に形骸化法理で解決するか、他の法理（労組法上の使用者概念の拡張等）で解決すべきであ



る。

(3) また、事業子会社間の相互関係を検討しないまま、水平・垂直・親子会社間の法人格否認を類型化することにも不安を感じる。確かに、法人格が否認された場合、姉妹の同事業会社に労働契約上の地位を認めることが合理的な可能性は高い。しかしそれをルールとして確定すると、極端な配転の可能性があったり、姉妹会社の経営を圧迫するなど会社・労働者双方にデメリットも生じうる。法人格否認の効果として親会社との間で労働契約上の地位を肯定するルールは、親会社が純粹持株会社である場合にはうまく機能しないし、運用が硬直的になれば不合理な結論も生む。しかし、親会社がまいた種であれば、その責任を親会社がとるのが原則型であって、親会社との間の契約関係を認める結論は、理論的明確さを超える一貫性を有するものに見える。

(4) 偽装解散に当たるとして法人格が否認された場合の効果としては、原則として親会社との間での労働契約上の地位の肯定と考える。仮にそれで不合理な結論がでる場合には、行政救済に委ねるべきものと考える。姉妹会社への労働契約帰属を認めるのは、明らかに姉妹会社間が同一と評価できるような場合に限られるべきではないかと考える。

#### 第四節 事業譲渡にかかる労働契約の取扱い

##### (一) 事実上の合併法理の有用性

労働契約の側面において、事業の全部譲渡と合併とはきわめて類似するという、事実上の合併の法理を主張する見解には、傾聴すべき点がある。もともと、事実上の合併の法理が主張するように、全部譲渡の場合はずべて合併と同様の取扱いをすればたりるといふほど、問題は単純とも思われない。事業再編スキームに際して事業譲渡契約を締結し、その際に一定程度身軽になるニーズもあるだろう。そうでなければ従前の事業と同様、倒産・解雇が待っているかもしれ

ない。<sup>56)</sup>労働契約存続のみが目的として前面に出すぎてはいないだろうか。

また、事業全部譲渡の場合（少なくとも理論的には）全く別の事業を行うために法人格を残存させることもある。<sup>57)</sup>少なくとも事業全部譲渡の場合も、合併スキームを用いなかった理由も検討しつつ、労働契約承継について検討する必要があると思われる。

（二） 実質的同一性の法理の応用可能性

（1） 野田進は、将来の課題としてであるが、不当労働行為に際して議論される実質的同一性の法理を、事業譲渡に際しても援用する可能性を示唆する。<sup>58)</sup>法人格否認の法理の不必要な拡張が望ましくないのも事実であるし、特に姉妹会社への労働契約関係の帰属を主張するに当たっては有用な面もあるだろう。

（2） しかし本稿においては、前述の通り、法人格が形骸化されていると評価できるような極端な事案を除いては、当該法理により労働契約関係を肯定することは困難だと考える。特に第一交通産業（佐野第一交通）事件では、姉妹会社は従前から別途事業を行っており、実質的に同一との認定ができるかはきわめて疑わしい。姉妹会社への労働契約承継を認める法理論として魅力はあるものの、実際に活用できる余地は相当程度限定されているように思われる。

（三） タジマヤ事件

（1） 前掲タジマヤ事件は、株主総会決議を経ない事業譲渡の前後で行われた解雇がともに無効とされ、事業譲渡契約の内容として、解雇された原告を含む労働契約承継が含まれていると解されたものであった。

（2） 同判決は、譲渡会社の整理解雇無効と、事業譲渡契約における雇用継続を合わせ技として労働契約承継を認める構成をとったものといえる。一見するとその解決法は問題ないように見えるものの、会社が真実解散した場合との差があ



まりにも大きい印象もぬぐえない。本判決は先行する第一解雇との連続性から第二解雇も無効としているが、第二解雇の無効は当該事案に特有のものとして、過度に一般化すべきではないように思われる。

(3) また、少なくとも会社法学の認識によれば、事業譲渡と構成することは本来個別承継に結びつきやすい。同判決では、原告の主張は事業譲渡の場合労働契約も当然承継されるという内容に読める。他方裁判所の判断は、事業譲渡契約の内容を分析した結果、労働契約もおよそ承継されるとの論理に基づくものである。事業の全部譲渡の場合、必ず労働契約は承継されるという判断ではない点には、留意が必要だと考えられる。

#### (四) 勝英自動車（大船自動車興業）事件

(1) 前掲勝英自動車（大船自動車興業）事件判決は、事業譲渡に伴う労働条件の引下げを受け入れた労働者のみ譲受会社が再雇用し、応じない労働者の労働契約は承継しないとする事業譲渡契約の条項を民法九〇条違反とする。この考え方を支持する評釈もあるが、疑問を呈するものもある。<sup>(59)</sup>

(2) 本判決の立論は徹底しているものではあるが、これを突き詰めれば事業再生手法としての労働条件切下げの相当部分が違法とされかねない、との懸念も残る。事業継続が困難な場合の整理解雇法理や、事業譲渡に際して行う解雇の適正手続確保という問題はあるものの、もう少し事業譲渡当事者間での契約自由が尊重されてもよいようにも思われる。

(3) 同種のアプローチが、会社分割・労組法上の地位に関してであるが、後行する裁判例にもみられる。東京地判平成二五年一二月五日労判一〇九一号一四頁（国・中労委（阪急交通社）事件）では、会社分割に際して当事会社間で労組法上の使用者の地位が承継されるか争われた事案で、裁判所はこれを肯定した。本稿筆者は、会社分割の対象が吸収分割契約上包括的に記されていることから、当該結論自体は是認できるものと考えている。一方で、かかるスキームを用いる場合、当事会社の法務関係者は、可能な限り承継される権利義務を明確にする必要がある。

(五) 私見

事業譲渡には有機的の一体性が要求されるから、恣意的にごく一部の労働契約のみが承継されなかった場合、事業譲渡契約の内容からその不承継が否定されることは十分ありうると考える。これは会社法学としては一般的な立場ではないかもしれないが、むしろそのような場合には会社分割制度を活用すべきではないだろうか。<sup>(61)</sup>

問題は、事業譲渡・会社分割のいずれについても、どのような契約・計画の内容が効果を否定されるか、その基準が明確でない点にある。本稿筆者は、かかる契約・計画条項の効果否定という手法ではなく、①事業譲渡の際に行われる解雇には整理解雇に類した適正手続をとる、②恣意的な労働契約不承継には不当労働行為で対処する、③前掲JR北海道・日本貨物事件最判との抵触が問題となる場合には、他の法理の活用による、などの手法が採られるべきではないかと考える。

- (20) この意味で、法人格の異別性をおよそ認めることができないう極端な事案に限って、(真の)法人格骸化類型を画定することは可能であろう。ただし、その類型にも種々雑多な事案が含まれているだろうから、さらに細かな検討が必要な中間項に過ぎない。
- (21) 西谷敏『労働法(第二版)』(日本評論社、二〇一三年)五六九〜七〇頁。もともと、他方で西谷は、既存裁判例(特に前掲布施自動車教習所と前掲第一交通産業(佐野第一交通事件)の整合的解釈にもつとめていることにつき、後掲注(43)参照。
- (22) 水町勇一郎『労働法(第五版)』(有斐閣、二〇一四年)七五〜七七頁。
- (23) 前掲第一交通産業(佐野第一交通)事件控訴審は明白な濫用と偽装解散を截然と区別していないようにみえるし、前掲ワイケーサービス(九州定温輸送)事件第一審は、「偽装解散の場合(明白な濫用)」という表現を用いている。
- (24) 前掲日本語研究所ほか事件第一審判決も、この亜種として整理することができるだろう。
- (25) 前掲川岸工業事件仙台地決。
- (26) 前掲徳島船井電機事件徳島地判は、このことを自覚的に論じた上でなお法人格濫用による否認を認める。前掲ワイケーサービス(九州定温輸送)事件第一審は、この観点を法人格否認を否定する理由付けとして用いている。
- (27) 他方で、組合が組織されない状態でごく少数の労働者の行為を嫌悪して会社が解散することは、ごく小規模でない限り通常は

あり得ないだろうから、不当労働行為↓偽装解散の法理のみ発展したことにはやむを得ない面もある。

(28) 江頭・前掲注(3)。

(29) 詳細は、和田肇『労働契約における使用者概念の拡張』北沢還曆『現代株式会社法の課題』(有斐閣、一九八六年)二四一頁、二五八―二五九頁など参照。労組法上の使用者概念は労契法上のものより広いし、行政救済のみでは不十分で司法救済が必要な場合もある。

(30) 純粹持株会社の下に事業子会社がぶら下がっている場合にも、同業の子会社が商圏を分けて複数存在する第一交通産業(佐野第一交通)事件のようなものもあれば、全く別事業のこともある。純粹持株会社の特殊性について雄弁に説くものとして、盛誠吾「純粹持株会社解禁と労働法上の問題点」労旬一四二―一四三(一九九七年)六頁を挙げておく。

(31) 江頭・前掲注(3)。

(32) 同種事業を行う姉妹会社がある場合、当該姉妹会社への労働契約承継を認める立場はありうる。後述の偽装解散の検討において論じる。

(33) (可能であれば)一人株主や純粹持株会社の従業員としての労働契約を認めることが雇用維持の観点から有用である、との批判はあり得る。しかし、職場環境が激変するような配転を伴うケースにおいて、従業員側が積極的に労働契約維持を主張するものは多くない。第一交通産業(佐野第一交通)でも、タクシー運転手としての労働契約維持が重要とされている。

(34) 荒木尚志『労働法(第二版)』(有斐閣、二〇一三年)はこのような考察を進める。

(35) 最判平成一五年一二月二二日民集五七卷一―一三三頁。

(36) 法定の清算型・再建型倒産手続というハードランディングではない、ソフトランディングの方法である。

(37) 会社存続の期間を定めることすら可能である。

(38) 荒木・前掲注(34)など。

(39) 判決文中「ただし、いわゆる真実解散」という表現が用いられるように、明確な定義自体は存在しない。

(40) 菅野和夫『労働法(第一〇版)』(弘文堂、二〇一二年)七六三頁。

(41) 西谷敏「子会社解散と法人格否認の法理」第一交通・佐野第一交通事件意見書」労旬一五六―一五七(二〇〇三年)三〇頁の理解からすれば、同控訴審自体が第一交通産業の主観的要素を重視している判決なので、両者は不可分だということになるかもしれない。

(42) 江頭・前掲注(3)が指摘したように、究極的には自然人が事業をたたんだ場合と会社の株主総会が解散決議した場合とを比較すればわかりやすい。荒木・前掲注(34)にはこのような視点が幾分反映されている。

- (43) 西谷敏「労働法における法人格否認法理の到達点」季労二四七号（二〇一四年）九〇頁、九八頁は、真実解散と偽装解散の違いにも該当しない子会社解散の事例が数多く存在しうると表現する。西谷・前掲注(41)三二頁は、「解散が真実解散か偽装解散かというのは本来相対的な問題であって、解散がいずれに属するかによって結論を左右するのは、必ずしも法的安定性の要請に応えるものとは考えられない」とより明確である。
- 西谷がニュアンスを変更しているのは、前掲第一交通産業（佐野第一交通）大阪高判を肯定的に解し、かつ前掲布施自動車教習所・長尾商事事件大阪高判と整合的に理解するために、前者が法人格の濫用の程度が「顕著かつ明白」である点を重視している整理したためである（前掲季労九八〜九九頁）。
- (44) 和田・前掲注(29)二五七頁など参照。
- (45) 「会社が解散決議によって解散し、企業そのものを廃止してしまう場合には、これに伴う措置として、従業員の解雇が為されるが、これは会社の清算のための当然の措置であり、従ってこの場合には、別段不当労働行為の問題を生ずる余地はないのである。また、会社の事業廃止に伴う解散の場合には、従業員は解雇されて従業員たる身分を失うのであり、会社の経営改善の一貫（「マ」）となされる一般の整理解雇の場合とは異なるから、債権者が主張する、いわゆる整理解雇の法理は適用されないと解する」とする。解雇権濫用については別途検討の上否定している。
- (46) 人員整理の必要性・解雇回避努力は会社解散の場合問題とならないとしつつ、整理基準及び適用の合理性・整理解雇手続の相当性・合理性の要件は、企業廃止に伴う全員解雇の場合においては、解雇条件の内容の公正さ又は適用の平等、解雇手続の適正さとして、考慮されるべき判断基準となるとする。
- (47) 使用者が全ての事業を廃止して企業としての活動を終了するのに伴って全従業員の解雇がなされた場合には、四要素をもとに解雇の有効性を判断することは適当ではないとして、前掲グリーン製菓事件と同様の認識をしている。
- (48) 使用者たる経営陣が株主総会の解散決議を覆すこと自体はできないから、最終的に使用者ができることは再就職支援と、（会社）に十分な支払余力がある場合）適切な財産的バックアップに限られる。その意味で、厳密な整理解雇法理が適用できないのは事実であろう。
- (49) 菅野和夫「会社解散と雇用関係・事業廃止解散と事業譲渡解散」菅野ほか編・山口古稀『友愛と法』（信山社、二〇〇七年）一二九頁、一三七頁もこれらを「解散による解雇限定規制説」と呼び、支持する。
- (50) 荒木・前掲注(34)六〇〜六四頁、四〇八〜四一〇頁、四二二〜四二五頁、六三五〜六三七頁。
- (51) 前掲関西通信システムズ事件、大阪地岸和田支店平成一五年九月一〇日判労八六一号一頁（第一交通産業（佐野第一交通）事件）を挙げる。

(52) 肯定例として前掲徳島船井電機事件、前掲中本商事事件、前掲布施自動車教習所・長尾商事事件第一審、前掲関西航業事件控訴審、前掲大阪証券取引所(仲立証券)事件控訴審を挙げ(後二者を要件充足を否定した例とする)、これらの裁判例は、形骸化の要件を課すことなく垂直的法人格否認の法理の可能性を認めている点で注目されるとする。否定例として、前掲布施自動車教習所・長尾商事事件控訴審、前掲第一交通産業(佐野第一交通)大阪地庫和田支決を挙げる。

吉田哲郎「純粹持株会社解禁と労働法上の諸問題」季労一八八号(一九九九年)一三八頁、一三九頁は、持株会社についての記述であるが、「親会社は事業を営まず株式所有によって子会社を支配するのみであるから、解散企業が営んでいた事業を他の子会社で継続するなどの事情がない限り、法人格濫用の法理を適用すべき基盤に欠ける」とし、水平的な実質的同一性のみを判断すれば足り、持株会社が何らかの使用責任を追うことはないとする。

(53) 荒木のこの問題意識は、同・前掲注(14)三四頁にも垣間見られる。子会社業務が完全廃止された前掲布施自動車教習所・長尾商事事件において、「親会社が雇用することの実際の妥当性の欠如が考慮されているにも思われる」としている。

西谷・前掲注(41)三二頁は、「法人格否認の法理の適用が認められるべき場合にもなお、親会社が解散せしめた子会社が営んでいたと同種の事業を継続する場合と、同種の事業を終局的に放棄する場合とがありうるのであって、前者は偽装解散に、後者は真実解散に近いともいえる」とする。

(54) これは前掲第一交通産業(佐野第一交通)事件一審原告の主張するように、遠隔地姉妹会社への配転を懸念しての考慮かもしれない。西谷・前掲注(41)三三頁は、「第一交通は、佐野第一交通を再建して被解雇者を就労させることができるし、御影第一(姉妹会社・本稿筆者注)に被解雇者を出向させることも可能であるし、さらに別会社を設立して被解雇者をそこに出向させることもありうる。これらのうち、どの方法をとるかは、第一交通と被解雇者の労働関係の存在が確認されたうえで、具体的に労使交渉で決められるべき問題である」とする。

(55) 例えば、高橋英治「第一交通産業(佐野第一交通)事件第一審判批」商事一八八七号(二〇一〇年)一二七頁と西谷・前掲注(41)との間では、親会社・姉妹会社との間の二重の労働契約上の地位が認められるか(高橋は否定し西谷は肯定する)といったバリエーションもある。会社法学サイドからは二重の責任は法的安定性を害し、その必要もないとして高橋に同調する見解が多いのではないかと推測される。一方、労働法学においては、二重の契約関係自体に抵抗感がうすいのかもしれない。和田・前掲注(29)二四八頁参照(ただ和田自身は疑問とする)。

(56) 同旨、荒木尚志「合併・営業譲渡・会社分割と労働関係」ジュリー一八二号(二〇〇〇年)一六頁、一八〇―一九頁。一方で偽装解散にかかる荒木の分析では、このような視点が十分ではないように思われる。東京地判平成一一年三月一五日(イー・ディー・メディアアクトリー事件)は結果として分社化がうまくいかなかった事案であるが、もともと独立性の高い複数事業を分社化する

事業譲渡自体には合理性があった事案と思われる。

(57) 事業の全部譲渡は、古くは会社の解散原因であったが、本文に記したように別個の事業を行うことを認める目的で、昭和二五年改正によって解散原因から除外された。落合誠一編『会社法コンメンタール一二二（商事法務、二〇〇九年）二一～二二頁（齊藤真紀）参照。

(58) 野田進「法人格否認の法理の適用における雇用責任の帰属方」労働一七〇四号（二〇〇九年）六頁、一七～一八頁。

(59) 宮里・前掲注(18)。

(60) 本久・前掲注(18)。

(61) 事業譲渡の効果としては個別承継の原則が強調されるし、会社分割と比較した場合のメリットとして、偶発債務を負うリスクを低減できることがしばしば指摘される。しかし、本文に述べたような労働契約不承継によって生じる債務は、偶発的なものとは評価されないものと考ええる。

## おわりに

(一) 本稿では、会社が解散する場合・事業を譲渡する場合における労働契約の帰趨を主たるテーマとして、法人格否認・偽装解散の法理を中心に検討した。

本稿筆者以前にも、労働判例においては会社法上の理論に必ずしもとらわれず、柔軟な解決を指向すべきことを示唆する会社法学者は皆無ではなかった。<sup>(62)</sup> 他方で、労働判例が相当数生じた法人格否認の法理に関する比較的初期の議論を除き、会社法学者の多くは当該問題について無関心であったか、あえて触れることをしなかつた側面も否定できない。

(二) 先行研究と比較した本稿の特色は、①偽装解散の法理を法人格濫用類型固有のものとして理解するのではなく、様々

な要素が混在する法人格否認の判断基準のひとつとして相対化した点、②法人格否認・事業譲渡の場合の労働契約の帰趨について、労働者の職務内容のみならず、事業再生の可能性の視点も必要であることを指摘した点、③会社解散についても株主の属性を検討すべきとした点など、会社法学ではよく意識される側面を付け加えた点に求められるだろうか。

(三) 他方で、本稿筆者が示した解釈論については、労働法学のみならず、会社法学からも多くの異論が予想されるところである。本稿を嚆矢として、会社法・労働法が交錯する法分野についての議論が活発化することがあれば、本稿筆者にとって望外の喜びである。

\*本稿は、JSPS科研費二六七八〇〇六八による成果の一部である。

(62) 先行する判例評釈等として、たとえば、片木晴彦「中本商事事件判批」商事九六八号（一九八三年）三一頁、後藤元「名古屋地判平成一四年一月二九日判批」ジュリ二二八七号（二〇〇五年）一三五頁、高橋英治「第一交通産業（佐野第一交通）事件第一審判批」商事一八八七号（二〇一〇年）一二七頁などをあげることができる。