

## 社会法判例研究（第三二回）

社会法判例研究会

黄，維玲  
九州大学大学院法学研究科博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/2268>

---

出版情報：法政研究. 68 (3), pp.183-192, 2001-12-27. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：

## 社会法判例研究（第三二回）

### 社会法判例研究会

事業譲渡により旧経営者と労働者らとの雇用関係および従来の労働条件を新経営者が承継したものとされ、承継した労働条件の一方的変更には合理性を有すると認めなかつた事例

公共社会福祉事業協会事件〔大阪地裁 平成一二年八月二五日判決 平一〇（ワ）八三三二号賃金請求 一部認容 一部棄却 労判七九五号三四頁〕

黄 維 玲

#### 【事実の概要】

一 東大阪市公共社会福祉事業協会（以下「旧協会」という）は、市の委任により訴外I保育所の経営を行ってきた任意団体であり、旧協会の役員は、東大阪市長、助役など東大阪市の職員六名によって構成され、市児童部の職員がI保育所の経営を行っていた。原告Xら七名は、保母等としてそれぞれ旧協会に雇用された者である。

二 平成六年一月六日、東大阪市長は、I保育所を社会福祉法人として設立する方針を庁議によって決定した。同年二月三日、Xらは労働組合を結成し、保育室長等との団体交渉を行い、同年三月三十一日、労働組合、旧協会長、東大阪市長との間で、「…労働条件変更については、事前に組合との協議の上実施する。現行労働条件および労働慣行を当分の間遵守するものとし、新法人の就業規則ならびに給与規則等については、組合と充分協議し三カ月程度をもって策定し決定する。…」という協定（以下「本件協定」という）が成立した。同年四月一日、新規法人として被告Yが設立されてI保育所の経営は内容・実態など特段の変更はなく旧協会からYに譲渡された。Xらは、同日からYの従業員となった。この経緯で、Xらが旧協会から解雇されて改めて雇用契約を締結しなおしたということはなく、旧協会から退職金も支払われていない。Yの役員構成は、理事一〇人のうち、四人が東大阪市の職員、他の六人が民間人であり、理事長は東大阪市長である。なお、右譲渡後の平成一〇年四月に、I以外の二つの市立保育所の運営もYに委託されるに至っている。

三 Yは、その設立に伴い、新たな就業規則及び給与規定（以下「新給与規定」という）を設けたがXらには適用せ

ず、旧協会当時の基準に従った賃金が支払われてきた。その後、平成七年四月一日からは、Xら組合との協議の上で本俸については、新給与規定が適用されてきたが、諸手当については、Xらは、新給与規定の適用に承諾せず、そのため、Y成立の二年後の平成八年三月三十一日まで、旧協会の基準に従った諸手当が支払われてきた。ところが、平成八年四月一日以降、Xらに対する右手当について、新給与規定により支給するようになり、これを超える部分について支給を打ち切った。すなわち、Xらは交通費として「実費全額」を受給していたが、上限を付した通勤手当を受給することになった（X1～X5およびX7が該当）。また、扶養手当は、「配偶者一万六千円」などから「配偶者五千円」などへ減額した（X3、X7が該当）。また、住宅手当については1万5千円から8千円に減額された（X6のみ該当）。

四 そこでXらは、Yの新給与規定の適用により諸手当が減額されたとして、Yに対してその差額を未払い額として支払を求めたのが本件である。これについて、Yは、各請求について争うとともに、X2、X3、X4については、それまで自家用車で通勤していたにもかかわらず公共交通利用の通勤手当を支給していたとして、その過払い分と他

の請求部分との相殺を主張した。

#### 【判旨】 一部認容、一部棄却

一 「経営内容、経営実態について何ら変更がないとしても、旧協会とYが別の法主体であることは明らかである」。「協会が行っていた保育所経営を被告が引き継いだのは事業譲渡によるものといわざるを得ない。しかしながら、右認定事実からすると事業譲渡に当たって、Yは、Xらを新たに雇用したとはいえず、旧協会とXらとの雇用関係をも譲渡を受けて承継したものであるべきである。本件協定からいっても、事業譲渡に当たっては、将来の変更の余地を残しているものの、従来の労働条件をそのまま承継したものと認めなければならない」。

二 (一) 「Yは、Xらに対し、平成八年四月から手当においても新給与規則を適用したのであるが、その内容は従来の労働条件を不利益に変更するものであることは明らかであるところ、新給与規定の適用については、本件協定における従来の労働条件の適用について当分の間との限定があるとしても、雇用契約自体は、旧協会との契約を引き継いだものであるから、これを一方的に変更できるものではなく、その変更には合理的理由が必要である」。(二) 「変更の

必要性についてみるに、…Yとしても、経費の節減に努める必要がある、人件費の削減が急務である…を肯定できるのであるが、(三)「ただ、通勤・扶養・住宅手当の額は、Yにとつてみれば大きな額ではなく、人件費の削減にさほど貢献する額ではない。」新給与規則による諸手当は、Y以外の民間保育園の諸手当と対比して「特に劣るものではない」く、「従前のこれら手当の額が不当に高額であったというものでもない」。「それらの額はYにとつては、前述のとおり大きな額ではないとしても、…労働者にとつては、少なくとも額である」。「Xらは、平成七年四月に、新給与規則の基本給部分の適用に応じ、これによって生涯賃金は大幅に減少することになった」。(四)Yの新給与規則の諸手当部分のXらへの適用は、「まだ合理性を有しないというべきであり、Xらへの諸手当の減額は効力を有しない」。

三 「自家用自動車によつて通勤しながら、交通機関によつて通勤した場合の通勤手当の支給を受け得る理由はない」。そうであれば、「Xらは、自家用自動車によつて通勤したことによる通勤手当と現実に受領した通勤手当との差額については、その過払いを受けていたものというべきであるから、Yは、これを相殺処理することができる」。Xの各月の扶養手当未払額は、各月の通勤手当過払い額よ

り少ないので、相殺によつて、その未払額を認めることはできない」。

#### 【検討】 判決に賛成、論理に不ポイントあり。

##### 一 本判決の位置づけ

本件は、営業譲渡（本判決は、事業譲渡という語を用いているが、以下では一般の用語どおり営業譲渡という）の一事例であるが、公的機関が設立した民間任意団体を法人化し、その法人化に伴い同一事業主体の新法人格に移転することにより営業譲渡が行われた事案である点に特徴がある。また、本件では、これまでの営業譲渡の裁判事案のように、Xらの雇用が争われるのではなく、Xらの従前の労働契約が新経営者にそのまま変更なく承継されたかどうか、加えて承継されたと認められる場合、使用者が一方的に労働条件（諸手当）を変更することはできるかどうかについて争われたものであり、この点も本事案の特色といえよう。営業譲渡においては、労働契約の内容はそのまま承継されるところとしても、実際上は、それに伴つて労働条件が変更されることが多く、また時間を経て使用者が事業場の労働条件の統一のためにそれを変更することも多い。本事件は、まさに、営業譲渡が行われてから二年後に使用者が労働条件

を一方的に変更することをめぐって争われたものである。また、本判決は、営業譲渡が行われたからといって、Xらの従前の労働契約が当然にYに承継されたのではなく、当事者間の「合意」の存在（「本件協定」）、およびその「合意」に対する合理的解釈により、YがXらの雇用契約を包括的に承継したという判断手法をとっており、この理論構成も重要な特徴として評価できよう。

## 二 営業譲渡にともなう労働契約関係の承継

### (一) 営業譲渡における労働契約関係の帰趨に関する学説 および判例の概況

経営主体の変更を伴う労働契約関係の移転は、労使双方にとって極めて深刻な問題である。しかし、かかる問題を解決するための確定的な法規制は日本には存在しない。本年四月より「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」（以下、労働契約承継法という）が施行されたが、同法は会社分割以外の営業譲渡の場合には適用されない。また、合併の場合には、労働契約は「包括承継」および「当然承継」されるといふ考え方が定着している（判例はこれを認め、使用者間の合意による特定の労働者の解雇を無効と判断することが多い）が、営業譲渡については判断が分かれている。かつては経営を有機的統一的組織体と見

る前提下、労働契約の当然承継を認める裁判例も多かったが（例えば、九州電力事件・福岡地判昭四八・一三一労判一七二号七二頁）、最近では営業譲渡を「特定承継」としてとらえ、労働「当然承継」の考え方を否定するものが多い。また、近時の学説でも、営業譲渡では「当然承継」とする必要があるという指摘も見られる。<sup>1)</sup>

近時では、判例においても、営業譲渡の性格を「特定承継」と解して、労働契約が承継されるかどうかを営業譲渡の当事者間の合意の存否により判断し、かつ労働者の同意を必要とするという（民法六二五条一項）考え方が主流である（例えば、東日本旅客鉄道事件（東京高判平七・五・二三労民集四六卷三号八九九頁）。最近の例をみると、日本大学（医学部）事件判決（東京地裁平九・二・一九労判七一二号六四頁）は、「譲渡がなされ、これに伴い原告らの雇用契約上の地位が当然にYに承継されたものとは認められない」として、当事者間における雇用契約上の地位承継についての合意の存否を重視している。また、タジマヤ事件の事件（大阪地裁平一一・一二・八労判七七七号二五頁）判決においても、概ね同旨を示した。

### (二) 本件営業譲渡と労働契約関係の承継

本件では、Xらと旧協会との間の雇用関係はそのままY

に存続しているか否が争点となっている。これを明確にするために、判旨一では、新経営者としてのYの法人格の存否、本件営業譲渡が行われたかどうか、および譲渡が行われたと認める場合にXらの労働契約関係が営業譲渡とともにそのまま譲受人のYに承継されるかどうかなどの問題を分析している。

#### 1 Yと旧協会との法人格の相異について

判旨一は、まず、Yと旧協会との法人格の同一性の主張を斥けた。譲渡企業と譲受企業の実質的同一性（本件Xが主張）の推認がされる場合、営業譲渡は行われたとは認められず、つまり、単なる経営主体の交替にすぎないことになる。もし本件がこのような場合にあたるものであれば、Xらの労働契約がYにそのまま変更なく存続されるという簡単な判断となる。しかし、このような推認が成立できるケースは極めて少なく、それが認められるのは、営業譲渡が当該労働者を排除し、労働条件の引き下げ等の偽装的目で行ったものと認められる例外的な場合のみである。子会社の別法人格を否認したものととして、船井電機・徳島船井電機事件（徳島地判昭五〇・七・二三 労判二三三二二四頁）は、親会社が企業活動のすべての面で子会社を現実的・統一的に管理支配しており、子会社は実質的に親会社

の一製造部門にすぎなくなっている場合には、子会社の法人格は否認されたとした。実質的同一性論を論拠にして判断を行う事件として、福岡国際観光ホテル事件（福岡地判昭二七・五・二 労民集三卷二二五頁）は、「企業そのものは、実質的には同一性を失うことなく、終始存続している」とした。また、日進工機事件（奈良地決平一一・一一 労経速一六九八号二六頁）は、「Aの営業は、これと実質的同一性を有するYに継承されるもの」として、実質的同意性論を用いて判断した。なお、新関西通信システムズ事件（大阪地決平六・八・五 労判六六八号四八頁）は、労働契約は債務者に継承されることを期待する合理的な理由があり、実態としてもN社と債務者に高度の実質的同一性が認められ、「解雇法理の適用を回避するための法人格の濫用であると評価せざるをえない」と明確に新旧会社の実質的同一性を認定した。新旧会社の実質的同一性を否定した事例として、例えば、東北造船事件（仙台地決昭六三・七・一 労判五二六三八頁）。タジマヤ事件（大阪地判平一一・一一・八 労判七七七号二五頁）等の最近の裁判例は、事業再建のために行われた営業譲渡の場合には、譲渡企業と譲受企業が資本や役員関係において関連が緊密であると認められる場合であっても、同一性を否定する傾向に

ある。それゆえ、労働者が、譲渡・譲受両者間の法人格の同一を主張して労働関係の存続を訴えるのは難しい状況にある。本判旨も例外ではなく、Xの主張する「Yと旧協会間に法人格の同一性」を否定し、Yは旧協会と別法人格を有すると判断している。

しかし、本件は一般的な経営主体の変更態様とやや異なる事情がある。つまり、本件では、同一の企業実体（I保育所）に対して社会福祉法人の資格を与えただけであり、前後において、組織、経営内容、経営実態のいずれについても「特段の変更はない」。また、経営陣の構成にも大きな変化はない。これらの点がもう少し重視されてもよかったのではないだろうか。にもかかわらず、本判旨は「旧協会とYが別の法主体であることは明らか」として、Xらの同一性の主張を認めず、「新規法人としてYが設立され、I保育所が、旧協会から被告に事業譲渡された」と判断した。このような結論が導かれたのは、同一性理論を否定しようとする最近の判例の傾向が考慮されたものというほかないであろう。

## 2 「本件協定」の解釈

本営業譲渡が行われたとき、Xらと旧協会との労働契約関係が譲渡とともにYに承継されるかどうかについての問題について、本判決は、どのように決着づけているだろうか。「当然承継説」に立っているのか、それとも「本件協定」から、Xら、旧協会およびYの間に労働契約の承継に関する「合意」がなされたという解釈なのか。

(1) 従来の有力説では、労働契約が譲渡とともに当然に譲受企業に承継され、特定の労働者の排除を否認する考え方が支持された。裁判例においても企業における労働力の有機的結合という議論から根拠づけられる傾向が見られた（例えば、日伸運輸仮処分事件・神戸地姫路支判昭三八・一・二一労民集一四卷六号一四三四頁）。これに対して、「債権債務関係の譲渡という平面に位置する営業譲渡について、労働契約が当然承継されるという考え方は妥当ではない」、「当事者間の意思の合理的解釈」を重視すべきという指摘も見られた。とくに、「営業譲渡の場合に、民法六二五条が当然に適用されないという議論には与することができない。むしろ、現行法における解釈としては、営業譲渡の当事者間に合意（労働者の承継についての明示・黙示の合意）があり、労働者にこれを承継する黙示の同意があ

ることの合理的な意思解釈により、当然承継と同じ効果を期する方が、理論として無理がなく、実際上にも大きな違いはない<sup>2)</sup>、とのアプローチが提唱され、この見解には注目が集められた。最近の判例においても、当事者間の合意の解釈を重視して判断する傾向が強いといえよう。タジマヤ事件（大阪地判平一一・一二・八 労判七七七号二五頁）は、Zに雇用されていた従業員全員がYに雇用されたことから、Zの雇用契約関係が譲渡とともにYに承継されるという黙示の合意の推認でなされた例である。日本大学医学部事件（東京地判平九・二・一九判決 労判七二二号六四頁）は、原告らの雇用契約上の地位をそのまま承継する意思を有していなかったことは明らかであるから、被告と医師会との間に原告らを含む職員の雇用契約上の地位を承継する旨の合意がなされたということはできないと判断した。本件は、まさに、このように、当事者間の合意を合理的に解釈して判断したものといえよう。

(2) 他方、本件では、「本件協定」というものが重要な存在となっている。本判決は、営業譲渡とともに労働契約関係がそのまま譲渡者に承継されるという論理を採用するものでなく、「本件協定」およびXらが新たにYに雇用された事実がないことなどから、Xらの労働契約関係がその

ままYに承継された、という結論を出したのである。

判旨一の文言から見れば、その趣旨はこのように理解できよう。旧協会とYとは別の法主体であるから、Xらの雇用関係がYに当然に存続されるといえない。旧協会とYとの間に営業譲渡が行われたからといって、Xらの雇用関係はYにそのまま承継されるわけではない。しかし、旧協会とYとの間に営業譲渡が行われたとしても、本件の認定事実からすると、Xらの雇用関係がYに承継されたといえる。なぜなら、「本件協定」（従来の労働条件が当分の間そのまま遵守という項目があつて、Xらがそれを同意して、Yに移行する、という当事者間（三者間）の合意）の存在、およびXらがYに新たに雇用されたとはいえず営業譲渡によつて承継された、との二点の根拠があるからである。つまり、営業譲渡がなされたとしても、特段の合意（あるいは合意の推認）がないかぎり、雇用関係は当然に譲受企業に承継されるとはいえないという判断枠組である。いうまでもなく、本判決は、「本件協定」を、Yと旧協会との間にXらの労働契約関係を承継する意思、および、労働者も労働条件変更を限定したうえでの移行の同意意思として解釈されたものである。



## 三 営業譲渡後の労働条件変更の合理性について

(一) 本判決の立場は、①労働関係がYにそのまま承継される以上、YがXらの同意がなく一方的に労働契約内容を変更することはできない、②Yがその変更をしようとする場合には、合理的理由が必要であるという、いわゆる就業規則による労働条件不利益変更の判断枠組に帰着するものであるといえよう。

労働契約が承継されたと認められる場合は、譲渡企業のもとで有していた職務上の地位、賃金、勤続年数などを維持しながら勤務を継続することになるといわざるを得ない。しかしながら、労働契約が譲受企業のもとに一旦承継されたとしても、譲受企業がその労働条件を終始変更できないわけでもない。むしろ、従来の労働条件や処遇を保障できなくなるのが常態である。このとき、使用者は労働者の労働条件を引き下げないし変更を実施せざるをえない。こうして、一般の労働条件変更理論のなかに還元されているのである。つまり、営業譲渡にともない労働契約がそのまま変更なく譲受企業に承継されたと解するとしても、<sup>3)</sup> 実際上、それは結果において無意味のものになる。むしろ、その後の労働条件変更についての合意の有無、およびその合意に対してどのように解釈することがもつとも重要なので

はないかと思われる。しかし、譲受企業のなす変更は労働条件の変更そのものであるが、営業譲渡という事実と決して無関係になされたものではない。それゆえ、一般的な労働条件法理によって対応するだけでなく、適当な特別の措置をも講じることが期待される。

(二) それでは、その合理性の基準をいかに判断すべきか。判旨二は、独特な枠組をもって判断した。すなわち、「事業運営の必要性」と「労働者の不利益程度」を総合的に考量する判断を行ったのである。まず、変更の必要性についてみるに、Yの人件費、東大阪市及び大阪府の財政負担困難から、「Yの経費の節減に努める必要があり、人件費の削減が急務である」と認め、その変更の必要性自体を認めた。次に、諸手当の減額の合理性については、通勤等の手当は「Yにとって見れば大きな額ではなく、人件費の削減にさほど貢献する額ではない」こと、Yの新給与規定の諸手当は「特に劣るものではない」が、「従前のこれら手当の額が不当に高額ではないとしても、労働者にとっては少くない額である」こと、などを考慮している。諸手当の減額は効力を有しないという結論を導くために、諸手当の減額が労働者の経済生活に影響をもたらすことを重視して判断している点は、注目に値しよう。

(三) しかしながら、「本件協定」がいつまで効力をもつのか、「当分の間」という限定は一体どれ程度の期間を意味しているのか、というには疑問が残る。上述のように、この問題については、当事者間の合意およびその合意に対する合理的解釈が、問題解決の決め手となっている。そして、両者間の「合意」は、決して長期にわたっても永遠に変わらないものではない。「本件協定」にしても、決して絶対的に不変の効力を持つものではない。とりわけ、「当分の間」に労働条件を変更しないという合意自体には、「当分の間」の限定があることが了解されているのであるから、一定期間が立つたら、労働条件の変更が可能となる解釈も合理的であろう。また、営業譲渡は企業の経営状況と深くかかわり、労働条件維持する合意があっても、時を経て、譲受側に労働条件を変更せざるを得ない合理的理由のある場合も予想される。<sup>(4)</sup> すなわち、「本件協定」を固定的に解釈することに賛成できないのである。

四 通勤手当については、自家用自動車による通勤するか、その他の交通機関によって通勤する場合かで、異なる基準で支給するのは問題がなく、この点は、今後企業の実務の参考になるであろう。また、通勤手当の過払額を扶養手当の未払額と相殺することについては、賃金債権の相殺禁止

の一般原則(労基法二四条)から問題が残る。原告側がこれを問題にしていないため、判決はこれを特に問題にすることなく相殺を認めているが、本来ならばこの点の判断が必要であつたと思われる。もつとも、過払賃金の清算のための「調整的相殺」は一定限度で許されるとするのが判例である(福島県教職員事件・最一小判昭四四・一二・一八民集一二卷一二号二四九五頁)。すなわち、その時期、方法、金額などからみて労働者の経済生活の安定を害さないかぎり、許容されるとみるべきであろう。

#### おわりに

本判決は今年度実施される「労働契約承継法」前に行われたものであるため、上記法律から影響を受けたものではない。しかし、今後、この法律に定められる内容が営業譲渡に影響を与えることも考えられる。とくに、営業譲渡と会社分割(とくに吸収分割)との間にどれほどの相違が存在するのか、事実上、二者の区分は必ずしも容易なことではないであろう。<sup>(5)</sup> そうだとすると、「労働契約承継法」上の規定は営業譲渡にも拡張適用できるのか。また、労働条件の変更については、「労働契約承継法実施指針」には明確な規定があるが、<sup>(6)</sup> その規定の内容は、「営業譲渡」に

おける労働契約の承継およびその後の労働条件変更にかかる影響を及ぼすのか、今後の注目を集めるところである。

- (1) 『企業組織変更に係る労働関係法制等研究会報告』労働、また同旨のものは、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」ジュリ一八二二号（二〇〇〇年七月）一八頁。
- (2) 野田進「合併・営業譲渡と解雇」季働一六五号（一九九二年）参照。
- (3) 野田前掲2論文に指摘されている営業譲渡における労働関係上の承継と解雇の場面の論説を参照して考えたものである。
- (4) 山下真弘「営業譲渡と労働法学——商法学」日本労働法学会誌九四号 九二頁。
- (5) 萬井隆令「規制緩和と労働者・労働法制」萬井・脇田・五賀編（二〇〇一年二月）二〇八頁。
- (6) 『会社分割及び設立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』によれば、「…承継された労働契約は、…その内容である労働条件は、そのまま維持されるものであること」、「会社の分割の際には、会社は会社の分割を理由とする一方的な労働条件の不利変更を行ってはならず、また会社の分割の前後においての労働条件の変更を行う場合には、法令および判例に従い、労使間

の合意が基本となるものであること」、「…福利厚生に関する留意事項」については、「労働契約の内容である労働条件として維持されるものであること。この場合において、その内容によつて設立会社等において同一の内容のまま引き継ぐことが困難な福利厚生については、当該分割会社は、当該労働者に対し、分割後の取扱いについて情報提供を行うとともに」、「代替措置」を含め当該労働者との間の協議を行い、妥当な解決を図るべきものであること」などと規定している。