

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第21回 東京高裁平成25年5月23日決定(阪神バス事件)

〔労判1078号5頁〕



労働法制特別委員会委員 中野 真 (63期)

第1 事案の概要

本件の相手方（以下「X」という）は、1992年、阪神電気鉄道株式会社（以下「Z社」という）に入社し、バス運転士として稼働していたが、1997年、椎間板ヘルニアに罹患し、末梢神経等に後遺症が残ったため、Z社により、Xに対する勤務配慮（午後の比較的遅い時間からの運番を担当させるなど）が行われていた。

他方、Z社の自動車運送事業部門は赤字が続いていたことから、Z社は、自動車運送事業部門を分割し、本件の抗告人会社である阪神バス株式会社（以下「Y社」という）と統合して、バス専業会社とすることとした。

これに伴い、2008年6月20日、Z社、Z社労組（Xもこれに加入していた）は、Z社の従業員が2009年3月30日付でZ社を退職し、同年4月1日付でY社に転籍すること、労働条件はY社の労働条件のとおりであること等を内容とする合意（以下「大綱合意」という）を締結した。また、同年7月10日、Z社、Z社労組、Y社、Y社労組は、事業承継に伴う従業員の労働条件等について、勤務配慮を原則として認めない旨の合意（以下「4者合意」という）を締結した。

2009年4月1日、Z社とY社は、Z社を吸収分割会社、Y社を吸収分割承継会社とする会社分割契約を締結し、Y社は、Z社の自動車運送事業部門を承継した。

この会社分割契約に際しては、Z社の従業員に係る労働契約及びこれに付随する一切の権利義務は、Y社に承継されない旨の合意がなされるとともに、Z社の従業員のうち、大綱合意に基づいてY社への転籍に同意した者に限りY社が雇用する旨の合意がな

された（転籍同意方式による契約）。

そして、会社分割契約の効力発生に伴い、Xの労働契約の相手方がZ社からY社へと変更され、その後、2011年1月以降、Xに対する勤務配慮は、4者合意を根拠として、行われなくなった。

そこで、Xが、かかる措置の有効性を争ったのが本件である。

第2 裁判所の判断

1 転籍同意方式による契約の有効性

本件では、Xへの勤務配慮が労働条件であるとの認定を前提に、Xへの勤務配慮措置廃止の有効性との関連で、転籍同意方式による契約の有効性が争われた（転籍同意方式による契約が無効であるとすれば、会社分割に伴い、原則どおり、Z社との労働契約がY社に包括承継されることになり、従前の労働契約と新たな労働契約には連続性があるため、従前の労働契約で設定していた労働条件を引き下げることは、労働条件の不利益変更となり、労働契約上の根拠が必要になる）。

本決定において、裁判所は、転籍同意方式による契約が有効であるか否かについて、「労働契約承継法が、承継事業に主として従事する労働者の労働契約は、当該労働者が希望する限り、会社分割によって承継会社等に承継されるものとしている趣旨にかんがみると、転籍同意方式による契約は、労働契約承継法の趣旨を潜脱する契約であるといわざるを得ず、これによって従前の労働契約とは異なる別個独立の労働契約が締結されたものとみることはできない」とし、「会社分割により承継会社等に労働契約が包括承継される場合、承継前の労働契約内容（労働条件）

は、そのまま承継されることを考え併せると、本件勤務配慮も抗告人に承継されたものと一応認めることができることとした。

2 4者合意の効力

Xが加入する組合は、勤務配慮の廃止を内容として含む4者合意を締結していたため、この4者合意の有効性が認められ、その規範的効力（労組法16条）がXにも及ぶのであれば、これが労働契約上の根拠となって、Xの労働条件は不利益に変更されそうである。そこで、4者合意の効力が問題となった。

本決定において、裁判所は、「抗告人は、転籍同意方式を採用するについて、その必須の前提として4者合意をしたものであると認められる」「4者合意の効力を認めることは、労働契約承継法が承継会社に分割会社と労働者間の労働契約を承継させることを労働者に保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、4者合意中の勤務配慮に関する条項は公序に反し無効であると解するのが相当である」とし、勤務配慮に関する条項の有効性自体を否定した。

第3 評 釈

会社分割契約においては、どの権利義務を承継会社に移転するかを分割計画や分割契約で個別に定めることが可能である。そうすると、分割会社で働いていた労働者の地位が承継会社に承継されないという労働者に不利益な事態が起こりうる。

そこで、労働者保護の観点から、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（労働契約承継法）においては、承継会社に承継される事業に主として

従事する労働者の労働契約は、原則として新会社に承継されることになる（同法3条、4条）。労働契約承継法は、承継される労働契約の内容（労働条件）については、規定はしていないものの、包括承継の性質上、分割会社における労働条件が承継会社においてもそのまま承継され、維持されるのが原則である。そのため、仮に、会社分割に際して、労働条件を不利益に変更するのであれば、本人の同意などの労働契約上の根拠がなければならない（労働契約法8条参照）。

本事案で問題となった転籍同意条項では、分割会社の従業員に係る労働契約及びこれに付随する一切の権利義務が承継会社に承継されないことが原則とされていることからすれば、仮にこの条項の有効性を認めてしまえば、会社分割に伴い個々の労働者の労働契約が基本的には新会社に承継されるという労働契約承継法が予定しているところと矛盾する。そこで、本決定では、このような条項自体を、承継法の趣旨に反するとして、無効としたものであると思われる。また、4者合意が転籍同意方式の必須の前提となっており、4者合意中の勤務配慮に関する条項の有効性を認めることは、実質的に転籍同意方式による契約を肯定することと同義であるとして、4者合意も無効にしたものと思われる。

本事案の4者合意は、Xへの配慮を排除するという、一部の者にのみ不利益を与えるという点に特質があり、規範的効力をXに及ぼすことが難しいと思われる事案であった（朝日火災海上保険事件〔最一小平成9年3月27日判決労判713号27頁〕参照）。このような背景があったことから、労働者全員の眞の自由な意思による労働条件切り下げがある場合には、本判決の射程が及ばないのではないか（転籍同意条項が有効とされるのではないか）との意見もある。