

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第63回 東京地裁平成29年3月28日判決

(エイボン・プロダクツ事件／労働判例1164号71頁)

会社分割に伴う商法等改正法附則第5条の協議(5条協議)の有無と労働契約承継の成否等

労働法制特別委員会委員 太宰 未桜 (62期)



1 事案の概要

本件は、平成24年当時、化粧品類等の製造・売買等を行うY社のA工場の製造ラインで勤務していたXが、Y社がA工場について新設分割（以下「本件会社分割」）し設立した完全子会社であるO社の解散を理由にO社を解雇されたため、Y社に対し、主位的に労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金・賞与の支払い、予備的に不法行為に基づく損害賠償の支払いを求めた事案である。時系列は、概ね以下のとおりである。

平成24年4月9日、Y社代表者Eは同年7月2日付での本件会社分割を決定した旨を公表した。同年5月上旬、A工場のB工場長は朝礼でXらに本件会社分割に関し説明した。同年5月7日から22日にかけて、Y社はXに退職勧奨し、同月24日までに意向を明らかにするよう要請した。同年5月16日、Y社は新設分割計画書を作成し、同月22日、これを本店に据え置いた。同年5月23日、Xは労組に加入し、同月24日、労組を通じて退職勧奨を受け入れない旨を通告した。同年5月31日、B工場長はXとの面談で、労組から脱退すればXをリストラの対象から外しO社の代表取締役として雇用を守る旨を約束し、同日、Xは労組を脱退した。同年6月4日、Y社はXに本件会社分割に伴う労働契約承継の通知書を交付した。同年6月7日、B工場長・人事労務担当者はXらに本件会社分割の概要を説明した。同年6月10日、XはY社退社にあたり秘密保持誓約書を提出し、同月11日頃、XはO社との雇用契約書の配布を受けた。同年6月12日、承継法上の通知期限日（5条協議の実施期限）が到来し、同月27日、Y社株主総会において本件会社分割に係る新設分割計画が承認された。

同年7月2日までに、Xは雇用契約書に署名押印し、同月2日以降、Xの労働契約はO社に承継された。平成26年1月20日、O社はXに解雇通知書を交付し同月31日付でO社の解散決議を理由にO社を解雇する旨の意思表示をし、同月31日、O社は株主総会決議により解散した。平成27年4月11日、Xは本訴を提起した。

2 裁判所の判断

本判決は、本件会社分割に伴うXの労働契約の承継に関する手続きが5条協議の趣旨に違反するかにつき、以下のとおり判断してXの請求を認容した。

(1) 労働者の希望等をも踏まえつつ分割会社に承継の判断をさせることによって、労働者の保護を図ろうとする5条協議の趣旨からすると、承継法3条は適正に5条協議が行われて当該労働者の保護が図られていることを当然の前提とする。

株式会社の新設分割において、承継法3条によれば分割をする会社との労働契約が分割によって設立される会社に承継されるものとされている労働者と当該分割をする会社との間で、5条協議が全く行われなかった場合、又は、5条協議が行われたものの、その際の当該会社からの説明や協議の内容が著しく不十分であるため法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合には、当該労働者は当該承継の効力を争うことができ、分割会社との労働契約上の地位確認の訴えを提起することができる（最高裁平成22年7月12日第二小法廷判決〔日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件／労働判例1010号5頁〕）。

5条協議が法の求める趣旨に沿って行われたかどうかを判断するに当たっては、平成12年労働省告示第127号「分割会社及び承継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」に沿って行われたものであるか否かも十分に考慮されるべきである。

(2) Xは、B工場長との間の個別の話合いにおいては、リストラや労働組合に加入してリストラに抗うことで不利益を被る蓋然性が高いことを示唆される中で、労働組合を脱退することと引替えに労働契約のO社への承継の選択を迫られたにすぎず、そのような話合いの内容は、Xが労働契約をO社に承継されることに関する希望の聴取とは程遠く、法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかである。したがって、Xは、本件会社分割によるY社からO社への労働契約承継の効力を争うことができる。

3 本判決の検討

(1) 本判決は、前掲日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件の判例を踏まえて、承継法3条に基づき分割会社との労働契約が新設会社に承継される労働者が契約承継の効力を争うことができる要件を、①5条協議が全く行われなかった場合、又は②5条協議における分割会社からの説明や協議の内容が著しく不十分であるため、法が5条協議を求めた趣旨に反することが明らかな場合とし、平成24年5月31日のB工場長との面談を5条協議ととらえ、不当労働行為（支配介入）ともいうべき言動のあっ

た当該面談を要件②に該当するとして、Xの請求を全部認容したおそらく初の事例判決である。なお、控訴審で和解が成立している。

(2) どのような事情があれば要件②に該当するといえるかについて、本判決が引用した前掲日本アイ・ビー・エム（会社分割）事件の判例解説は、「5条協議における会社側からの説明が、その態様や内容に照らして、個別労働者が協議において自らの労働契約の承継に係る意向等を明らかにするためのものとして著しく不十分であったかどうかが問題になる」「当該労働者が承継を拒否する個別的事情、会社側が分割計画等の諸事情に照らして当該労働者の要求を受け入れ得る現実的可能性の有無、その他協議の態様等のいかんによっては、当該協議が著しく不十分であるとされる余地もあり得る」として、協議の態様を判断要素として挙げている（小林宏司「最高裁判所判例解説民事篇平成22年度（下）」477頁以下）。本判決は、上記2(2)のXとB工場長との協議の態様から、5条協議が著しく不十分であると判断したものと解される。

(3) なお、本判決は、Xの主位的請求が信義則に反する訴権の行使といえるかについて、本訴の提起自体は、XがO社で勤務を開始してから約2年9か月後、XがO社を解雇されてから約1年2か月後になされたものであるが、本訴の請求が消滅時効にかかるものでもないことからすると、信義則に反する訴権の行使に当たるとはいえないと判断した。この点、裁判所は、解雇後の期間、労働者及び使用者の態度等を考慮して事案ごとに判断している。