



弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

Vol.13 ★労働組合と会社解散について(1)

労働組合と会社解散について(1)

会社は、株主総会決議により解散することができます(会社法第471条3号)。その後清算人が清算手続を行い、清算手続が終了すると法人格も消滅し雇用契約も終了します。もっとも、清算手続終了前に会社は従業員を解雇することが一般的です。

業績不振による整理解雇が有効であるためには、これまでの判例の積み重ねから整理解雇の4要素(人員削減の必要性、会費回避努力義務の履行、被解雇者選定基準の合理性、労使交渉の妥当性)に照らして、裁判所はその有効性を厳しく判断します(この点については後に機会があれば触れることとします)。では、会社解散の場合も整理解雇の4要素を考慮し、裁判所は解雇の有効性を判断するのでしょうか？

使用者は、憲法上職業選択の自由から営業の自由を有しているわけですから、会社を解散し営業を終了させる自由も有していると解釈されています。会社を解散するのに解雇が無効では会社を事実上解散することができなくなるからです。これらを勘案し、裁判所は、会社が解散する場合の解雇についてはほとんど有効と解しております。たとえ、会社解散が労働組合解散の目的のためのものであっても、裁判所は会社解散が偽装解散(新会社を設立し、新会社で実質的には同一営業を引き継ぐこと)でなければ、解雇を有効と解しております(東北

造船事件仙台地裁昭和63年7月1日決定、大森陸運事件神戸地裁平成15年3月26日判決など)。

一方、会社が労働組合を嫌って、事業をやめ従業員を解雇し、そのあと、別の形式で同じ事業を再開する例が見られます。

この点については、裁判例は、解散した旧会社と、非組合員を雇用した新会社との間に実質的同一性があるかどうかを基準にして、実質的同一性があれば、会社解散を偽装解散と認定し、上記の整理解雇の4要素に照らして解雇の有効性を判断し、解雇を無効と判断することが多くなると思います。

実質的同一性の判断基準は、旧会社と新会社の事業内容、資本、役員構成、設備、営業所の継続の有無、雇用契約関係承継の規模、退職金の支払いの有無などを考慮して判断されます。

もっとも、新会社への不採用は不当労働行為とはならないのが原則です(JR東日本事件最高裁平成15年12月22日判決)。例外的に旧会社と新会社が実質的同一であれば、例外的に不当労働行為にあたりうるということに注意して下さい。

詳しい事例については次号で検討します。

お気軽に御相談下さい(10:00~17:00)

連絡先 TEL:03-3288-4981/FAX:03-3288-4982

E-mail:r.mukai@mbm.nifty.com