



Vol.14 ★労働組合と会社解散について(2)

労働組合と会社解散について(2)

1 前回の続き

前回、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、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述べました。

また、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ると述べました。

今回は具体的な事例に則して実質的同一性について述べたいと思います。

2 板山運送事件判決

板山運送事件判決という裁判例があります(名古屋地裁平成17年4月19日判決)。

代表者が別法人を設立して業務を一部譲渡して従業員の多くを転籍させ、その後に譲渡会社を解散して残っていた従業員(組合員を含む)を解雇した事案です。

譲渡会社と譲受会社は、役員、株主が共通している部分が多く、事務員が相互に助け合ったり、従業員が他社の備品等を利用していました。

これだけを見れば、譲渡会社と譲受会社に実質的同一性があるとみられるように思えます。

ところが、裁判所は、これは小規模の同族会社において、まま見られることであり、事実上の関連性に過ぎないと述べ、譲渡会社と譲受会社の仕事は日常的に別個のものであり、(運送会社の)運転手も明確に区別されていたし、両者の経理も別個にされていたし、両者の事務所も別々に置かれていたのであり、両者それが別個の法人としての実態を有していたと言えるのであり、譲渡会社と譲受会社の実質的同一性を否定

しました。

また、営業譲渡後譲渡会社解散まで2年経過しており、その間経営者が私財を投入したり(保険の解約、個人貸し付け)、一部の組合員を譲受会社に移籍させるなどしていることから、不当労働行為性はないと判断し、被告である使用者側の言い分が認められています。

この事例で、会社の言い分が認められたのは、経営者が同じではあるものの、譲渡会社と譲受会社が会社として独立して別個に運営されていたこと、営業譲渡後解散まで会社存続のための努力を行ったこと、一部の組合員は譲受会社に移籍させたためであると思います。この点は、実務上参考になると思います。

労働組合をつぶすためであれば、営業譲渡後すぐ解散するであろうし、組合員も移籍させないだろうという裁判所の価値判断があったのかもしれません。

ただし、この事案では、営業譲渡後、譲受会社も経営がうまくいかなくなり解散して、訴訟を起こされた時点で会社は事実上なくなり、経営者も廃業をしていました。にもかかわらず、元従業員(組合員)は、解散後の清算会社と元社長個人に対し、雇用契約上の地位確認、損害賠償請求の訴訟を起こしたのです。

裁判所も、会社が事実上無くなり、経営者も廃業しているのであるから、今更雇用契約上の地位を認めてもしようがないと思ったのかもしれません。その意味では、特殊な事案です。

次回も具体的な事例を紹介いたします。

お気軽にご相談下さい。(10:00~17:00)

連絡先 TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982

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