



# Vol.15 ★労働組合と会社解散について(3)

## 労働組合と会社解散について(3)

### 1 前回の続き

前々回、裁判所は、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。

前回は板山運送事件判決に則して実質的同一性について述べましたが、今回も裁判例を紹介したいと思います。

### 2 大森陸運事件判決

大森陸運事件判決という裁判例があります（神戸地裁平成15年3月26日判決）。

子会社が解散し、従業員を解雇したところ、解雇された従業員が親会社に対し労働契約上の地位確認を求め、また子会社解散後子会社から輸送用機材などを譲り受けたり、子会社を解雇された従業員のうち数名を雇い入れるなどした取引先の会社に対しても労働契約上の地位確認を求めた事案です。

通常、偽装解散の場合は、解散を行うに当たって、新会社を設立し、旧会社の従業員を事実上異動させることが多いのですが、この事例の場合は、もともと親会社や取引先の会社が存在し、取引先の会社が解散会社の従業員を採用しているので、典型的な偽装解散の事例とは異なります。

また、この事例では、取引先の会社が、解散会社の従業員を採用しておりますが、旧会社とこの取引先の会社とは何らの資本関係もなく、役員も全く別で、当然のことながら所在地も異なります。

また、取引先の会社は、組合員のみならず非組合員の運転手1名、事務員1名を雇用しておりません。要するに非組合員でも採用されていない従業員がいたのです。

さらに、旧会社の業務の代部分は親会社からの発注によるものでしたが、旧会社が解散しても、親会社は取引先の会社に対して、旧会社の業務を発注することはしていませんでした。つまり、旧会社の業務を取引先の会社は引き継いでいなかったのです。

この点、原告は、旧会社が所有・使用していた機材を取引先の会社が使用しており、同一性が認められると主張していましたが、裁判所は、旧会社の他の機材は別の取引先の会社に譲渡されていると述べ、原告の主張を退けました。

このように、この大森陸運事件判決の事案は、いわゆる偽装解散といわれる要素をほとんど有していないので、裁判所も旧会社と取引先会社との同一性を認めず（判決では営業譲渡がなかったと表現しております）、原告の地位確認請求を認めませんでした。

この事例から分かることは、労働組合の存在する会社を解散する場合は、できれば新会社を設立して事実上同一の経営者が経営を引き継ぎ続けるということは避けるべきであり、旧会社の従業員の雇用についても組合員と非組合員で選別をしたかの如き誤解を受けないようにしなければなりません。

また、この大森陸運事件判決の事例でも、裁判所は、旧会社の資金繩りが苦しいのは事実であったこと、そのことが解散の主な理由であったことを重視しておりますので、解散するにあたっては、なぜ解散するのかその理由を客観的事実と矛盾無く説明できなければなりません。

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

**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第二東商ビル8階