



講師：アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士 横井邦洋

1時限目 事案の概要

会社（被告・被控訴人）は、旧商法上の会社分割（新設分割）により、ハードディスク事業部門を新たに設立する会社（以下「設立会社」という）に承継させ、同部門に勤務していた労働者ら（原告・控訴人）との労働契約も承継対象とした（以下「本件会社分割」という）。

上記労働者らは、①労働者には会社分割による労働契約の承継を拒否する権利がある、②本件会社分割の手続は違法・無効であり、設立会社への労働契約承継の効果は生じない、③本件会社分割は権利濫用・民法625条1項の脱法的行為となるため労働契約承継の部分は無効などと主張し、会社に対し、労働契約上の権利を有する地位の確認および不法行為に基づく慰謝料の支払を求めた（東京高判平20.6.26労経速2012号3頁）。

2時限目 判 旨

本判決は、上記①の点につき、分割会社への残留という意味での承継拒否権は労働者に認められないとした原判決の判断を相当とした。

次に、上記②の点に関し、会社分割の際に労働者保護手続として行われる5条協議（平成12年商法等改正法付則5条に基づく労働契約承継の有無、労働者の業務内容その他の就業形態等に関する労働者との事前の個別協議）および7条措置（労働契約承継法7条に基づき、会社分割を行う理由、債務の履行の見込み、承継事業に属する労働者の判断基準等に関し、過半数代表組合等との協議等の方法による労働者の理解と協力を得るための措置）に違反があった場合の法的効果について判断を示し、7条措置は分割会社の努力義務でその違反は会社分割の効力に影響を及ぼさないとした。

これに対し、5条協議違反については、協議をまったく行わなかったかこれと同視しうる場合、または、協議の態様・内容が本来の趣旨を没却するもので、それにより労働者が会社分割により通常想定さ

れる不利益を超える著しい不利益を被ることとなる場合、労働者は「分割会社との関係で、労働契約の承継の効果を争うことができる」などとした。そのうえで、本件においては、7条措置違反および5条協議違反は認められないとした。

上記③の点については、権利濫用・脱法的行為はないとした原判決の判断を相当とした。そして、控訴人に対する不法行為の成立を否定し、原判決同様、控訴人の請求をいずれも棄却した。

3時限目 実務の視点

本件は、会社分割の際に必要な労働者保護手続違反の有無および違反があった場合の法的効果について裁判所の判断が示された最初の事案と言われている。5条協議および7条措置に違反があった場合の法的効果については、これを定めた明文の規定はなく解釈に委ねられていたが、本判決は、7条措置違反は会社分割の効力に影響を及ぼすものではないと示す一方で、5条協議違反については個々の労働者がみずからの労働契約の承継の効果を争う余地のあることを認めた（判旨②の点）。

本判決は、5条協議違反によって労働契約の承継が無効となる場合の基準も示した。さらに、本判決では、会社が実施した5条協議・7条措置の内容を具体的に検討した上で、当該協議や措置の適法性について裁判所の判断も示された。本件は旧商法上の会社分割の際に、5条協議・7条措置が行われた事案であるが、5条協議・7条措置は会社法施行後も必要とされているので、以上の点は、今後、会社分割を行う企業にとっても参考になるとと思われる。

本判決の考え方によれば、5条協議が実施されなかったり、その態様・内容が著しく不十分な場合、労働者はみずからの労働契約承継の効果を争うことが可能となる。企業にとっては、会社分割の際に労働者との間で生じる法的リスクを減らすためにも、5条協議等の労働者保護手続を適切に行うことが求められる。