The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	同族経営における雇用責任 : 倒産・解散会社の労働者の雇用責任を肯定した裁判例の検討
Author(s)	水島, 郁子
Citation	阪大法学. 2012, 62(3,4), p. 193-214
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/60118
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

同族経営における雇用責任

――倒産・解散会社の労働者の雇用責任を肯定した裁判例の検討――

水島郁子

一　問題設定
二　雇用責任を肯定した裁判例の検討
三　考察

一　問題設定

本稿は、中小企業に特徴的な同族経営に着目し、同族経営において事業承継や子会社の解散など事業組織の改編がなされた場合に、倒産・解散会社の労働者の雇用責任を同族経営内の会社が負うことの当否について、近年の二つの裁判例を素材に検討するものである。

家族・親族等一族による企業経営（本稿では以下、「同族経営」とする）は企業規模にかかわらず見られるが、中小企業においてより顕著である。というのも中小企業においては、融資を受けるにあたり経営者が個人保証に入ったり個人財産を担保にしたり、株式の全部もしくは大部分を一族が所有していたり、あるいは、会社建物内に

経営者や一族の住居があったり、逆に一族所有の土地や建物に会社が置かれていたり、といったように、企業経営と経営者を含む一族の財産が分離しておらず、むしろ経営と財産が密接に関わりあっている。

そのため、同族経営の中小企業にとって事業承継や事業組織の改編は、会社の存続を左右する重大な課題であるだけでなく、一族の財産にも影響する問題である。事業承継については、ここ数～十数年、戦後復興期ないし高度経済成長期に創業した中小企業経営者が引退の時期を迎えたことや、経営者が事業承継の対策をとることなく亡くなりその後の企業経営に大きな支障が出た例など、事業承継対策への関心は高まっている。[1] もっともそれは、理論的というより実務的であり、実務家の中では弁護士よりも税理士や公認会計士の活用が優先され、経営・株式や財産の承継が優先課題となる一方で労働者の雇用の問題は後回しにされがちである。

事業承継対策やその準備として事業組織の見直しが行われることがあるが、前記の問題は、同族経営の中小企業における事業組織の改編の場面にもあらわれる。同族経営においては、創業者や代表取締役社長が強大な権限を持っていることも少なくなく、場面によってはこれは否定的にとらえられるが、他方で、会社内の意思統一をはかりやすい、大局的見地に立った経営判断が可能であるという点では、肯定的にもとらえられる。中小企業が、同族経営を強化し税務対策や効率的な経営を行うために、あるいは厳しい経営状況を脱却するために、強大な権限を持っている経営者の判断で、事業部門を分社化したり（たとえば、子の一人に本社を、別の子に分社を任せる）、不採算の部門や分社を整理したりして（そこで働いていた一族については本社に戻すこともある）、事業組織を見直すことがある。これは企業経営戦略的に有効な手法であると評価できる反面、このような事業組織の改編において労働者の雇用の問題がしばしば蔑ろにされているのではないか、との懸念が生じる。

事業組織の改編により、整理対象となった部門や分社の労働者が解雇されることがある。使用者が労働者を解雇

できるのは、解雇に客観的合理的な理由があり社会通念上相当である場合に限られる（労働契約法一六条参照）。経営上の必要による労働者の解雇には一応の客観的合理的理由が認められるが、使用者がある部門を整理対象とする場合であれば、使用者はいわゆる整理解雇の四要件（四要素）の解雇回避努力を尽くすために、当該部門の労働者を他の部門に配置することなどを検討する必要がある。それに対して分社の整理であれば、それは使用者の消滅を意味することから、原則として当該分社の労働者の労働契約は終了する。

同族経営における事業組織の見直しも会社の経営判断として尊重されるべきことはいうまでもないが、それが一族の利益や財産を守るために恣意的に行われたものであり、分社整理後も何らかの事業が存続しているような場合には、同族経営内の会社に民事法上の責任を問う可能性がある。その内容として、未払賃金や退職金の支払いや不法行為を理由とする損害賠償責任が考えられるが、それに加えて労働契約が終了するとされた労働者の労働契約を包括的に引き受けるべき責任（本稿では「雇用責任」とする）についても認めるべきであるか、認めるべきであるならばどのような法的構成をとるべきかについては、議論の余地がある。

以下本稿では、同族経営事案において雇用責任が肯定された近年の二つの下級審裁判例を素材として、同族経営における雇用責任について検討を行う。

二　雇用責任を肯定した裁判例の検討

1　検討事例

事業組織の改編により解雇された労働者の雇用責任を関連会社に肯定した近年の著名な裁判例として、第一交通産業（佐野第一交通）事件（大阪高判平一九・一〇・二六労判九七五号五〇頁、最一小決平二〇・五・一労旬一六

八九号一五頁）があげられる。これは会社解散が偽装解散であるとして、親会社の雇用責任が肯定されたものであるが、判決文を読む限りこれは同族経営事案ではない。もっとも労働事件において、使用者が同族経営を行っているか否かや会社の規模は、裁判所の判断に必ずしも必要な情報ではないので、判決文中にこれらへの言及がされるとは限られない。とくに同族経営については、同族経営事案においてそれに言及される可能性があるにすぎない。この点で、本稿の問題設定にはやや難がある。

本稿では同族経営事案であることが判決文から認められ、かつ同族経営内の会社の雇用責任を肯定した事例として、日本言語研究所ほか事件（東京地判平二一・一二・一〇労判一〇〇〇号三五頁）と、ウップスほか事件（札幌地判平二二・六・三労判一〇一二号四三頁）を検討の対象とする。この二つの事件は、①企業グループが形成されていること、②その企業グループは、グループ中核的な企業の代表取締役とその一族らにより経営されている、すなわち同族経営がなされていること、③原告労働者が解雇されたこと、④その解雇は不当なものであったが、原告労働者を解雇した会社は倒産ないし解散したため、雇用責任を果たせないこと、⑤そのため原告労働者が同族経営内の別会社に雇用責任を求めたこと、という点で共通する。他方、同族経営における同族性の強度、倒産・解散会社の同族経営内での位置づけ、原告労働者の就業実態等の点で、両者は事案を異にする。また、同族経営内の別会社に雇用責任を肯定したという裁判所の結論は両事件に共通するが、法的構成・法的根拠は全く異なっている。

2　日本言語研究所ほか事件[2]

（1）　被告会社らの同族経営の状況（事案の概要①）

本件では、訴外Z社とその代表取締役である被告Y5が同族経営の中心的な役割を担っていた。

Ｚ社は、語学教室の経営等を目的として昭和六二年に設立された株式会社である。代表取締役はＹ５であり、監査役には、平成一六年一月までＹ５の次男である被告Ｙ３が就いていた。被告Ｙ４は平成一五年八月にＹ５と婚姻した者であるが、Ｚ社の監査役であった。Ｚ社は、平成一九年一月ないし二月ごろには事実上倒産した。

被告Ｙ１社は、著作物にかかわる著作権の管理業務、語学書籍および語学に関する教材の出版、販売ならびに輸出入、日本語教育新聞の発刊・販売等を目的として、平成一二年に設立された有限会社である。出資金は四三〇万円（八六口）であり、Ｙ５が二一口、Ｙ３が四〇口、その他四名が二五口を出資した。設立当初はＹ５が代表取締役の地位にあったが、Ｙ５は平成一八年一二月に代表取締役を退任し、取締役も辞任した。その後はＹ３が唯一の取締役である。Ｙ１社の従業員数は、設立以後第一審時点まで概ね三、四人と少人数であった。Ｙ１社においては、取締役会および社員総会はいずれも開催されず、経営判断はＹ５が専行していた。

被告Ｙ２社は、日本語教育新聞の発刊・販売、日本語教育に関する情報の提供業務等を目的として、平成一三年に設立された有限会社である。出資金は三〇〇万円（六〇口）で、Ｙ５が三〇口、Ｙ３が一五口、Ｙ５の長男が一五口を出資して設立された。後に、Ｙ２社の出資口数はすべてＹ５が取得し、平成一八年七月にすべてＹ４が譲り受けた。Ｙ２社の設立当初は、Ｙ５が代表取締役、Ｙ３とＹ５の長男が取締役であった。その後、解任・辞任があり、Ｙ４が唯一の取締役となった。Ｙ２社においては、取締役会および社員総会はいずれも開催されず、Ｙ５とＹ４が相談するなどして、企業運営その他すべてが決定されていた。

Ｚ社、Ｙ１社およびＹ２社の本店所在地はいずれも同一であった。三社は訴外Ａ社から新宿区所在のビルの二階と三階を賃借し、入居していた。なお、Ｙ５、Ｙ４、Ｙ３は杉並区に同居していることが認定されている。

さてＹ５は、Ｙ１社、Ｙ２社のほかにも、Ｚ社の関連会社として、いずれもＹ５、Ｙ４、Ｙ５の長男またはＹ３

が代表取締役または取締役を務める、訴外B社、訴外C社、訴外D社、訴外Eセンターを設立して、企業グループを形成していた。Y5は、Z社、Y1社、Y2社を含む企業グループ各社に対して、電子会議室等を通じて、直接業務命令を出し、関連会社間の出向・転籍等を含む人事異動を命じ、経営方針や営業方針の決定等を伝えるなどしていた。また、Y5はZ社の事実上の倒産、Y1社、Y2社の代表取締役退任の後も、グループ各社に業務命令を出し、関連会社の会議を社外の喫茶店等で開催し、経営および支払いの優先順位に関する指示等をしていた。

（2） 原告の請求内容（事案の概要②）

原告Xは、平成一三年にZ社に雇用されたが、平成一四年六月にZ社に解雇された。別訴により、雇用契約上の地位の確認や賃金支払が認められ（東京地判平一九・五・二九判例集未登載）、判決は同年六月に確定した。しかしZ社はすでに事実上倒産しており、Z社にかかる判決の内容は実現されなかった。

Xは、Z社が、Xその他の債権者に対する債務を免れる目的でZ社を事実上倒産させ、経営実態がほとんど同一のY1社およびY2社に営業等の大半を譲渡するなどしたとして、法人格否認の法理に基づき、Y1社に雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認および未払賃金の支払い等を求めた。あわせて、Y2社およびY3～Y6（被告Y6はY5らの一族ではないZ社の取締役であるが、うつを発症して平成一八年一月から休職していたとの事情がある）に、不法行為による慰謝料等を求めた。

（3） 裁判所の判断

東京地方裁判所は、法人格否認の法理を適用して、Y1社にZ社が別訴判決で命じられた内容を命じた。すなわち、XがY1社に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることが確認され、別訴判決で認められた賃金に加え、本判決確定日までの賃金相当額の支払いをY1社に命じた。他方、Y2社およびY3～Y6に対する請求は、Xの

精神的苦痛はＹ１社に対し別訴判決と同一内容の請求を認めることによって慰謝されるものとして、棄却された。

法人格否認の法理を本件に適用するにあたり、裁判所は最高裁判所の先例（山世志商会事件・最一小判昭四四・二・二七民集二三巻二号五一一頁）を参照して、法人格が全くの形骸にすぎない場合や、法律の適用を回避するために濫用されるがごとき場合に、法人格を否認すべきことが要請される場合が生じる、と述べる。そのうえで、裁判所は認定事実をふまえて次のように述べる。

「Ｚ社、Ｙ１社及びＹ２社は、いずれも本店所在地が同一であり、Ｙ５、妻のＹ４及び次男のＹ３（いずれも同居している）が、大口の又は単独の出資者であるとともに、代表取締役、取締役又は監査役等の役員を務め、かつ、三社間で役員を兼任していること、上記三社においては取締役会及び株主総会（又は社員総会）のいずれも開催されず、組織の改編・統廃合、経営方針及び営業方針、経理及び人事異動等、企業活動のほぼ全面にわたってＹ５が専行して決定していたこと、Ｙ１社はＺ社の著作権管理及び教材出版部門を独立法人化したものであり、Ｙ２社もＹ１社の新聞発行部門を独立法人化したものであって、もともと被告二社はＺ社の一営業部門たる性質を有し、そのため上記三社の事業目的及び事業内容には共通性があるばかりか、被告二社はいずれも人的・財政的基盤が乏しく、その企業活動及び売上等の収益の殆どをＺ社に依存していたこと、Ｙ５個人の住民税についてＺ社が小切手を振り出すなど財産の混同も一部認められること、以上の諸点に照らせば、Ｙ５は、Ｚ社及び被告二社を自己の意のままに管理支配することのできる地位にあったものというべきである」。

さらに、Ｚ社の「倒産直前の累積未払賃金合計額は一億円近くとなっている一方で、Ｙ１社に対する多額の業務委託費やＹ２社に対する多額の日本語教育新聞代及び業務委託費等は優先して支払っていること、Ｙ２社は、平成一八年四月ころからＺ社と競合する日本語教師養成講座を開講して受講生をＹ２社に移管していること、Ｚ社は、

倒産直前に多額の滞納家賃及び更新料を支払うことによって、本店所在地であるFビル二階及び三階の賃借権及び保証金返還請求権をY2社に承継させ、さらに、倒産直後には、受講生及び顧客データを被告二社に無償で譲渡するなどその営業権のすべてを被告二社に譲渡し、その結果、Z社は多額の累積未払賃金債務を残したまま倒産し、被告二社は、従前、Z社が行っていたものと実質的に同一の事業を継続している」。

裁判所はこのように述べたうえで、Z社は、Xその他の債権者に対して負担する多額の未払賃金等の債務を免れる目的で、営業権のすべてをY1社、Y2社に承継させ、自らを倒産させたものと認めるのが相当であるとした。それゆえ、Z社の倒産およびY1社、Y2社への営業権の承継は、Xその他の債権者に対するZ社の債務の免脱を目的としてされた会社制度の濫用にあたり、法人格否認の法理を適用できる。結論として裁判所は、「Y1社は、Xに対しては、信義則上、Z社とは別異の法人格であることを主張することができず、Xに対してZ社が前訴判決で命じられた内容について、Z社と並んで責任を負わなければならない」と述べた。

この判決を不服としてXおよびY1社は控訴を提起したが、Y1社は控訴後まもなくこれを取り下げたことから、Y1社に関する部分の判決は確定した。なお控訴審判決（東京高判平二三・一〇・二六労判一〇四九号七一頁）によれば、[3] Y1社は第一審判決の言い渡し前後に事実上倒産した。

（4）本判決の特徴と評価

本判決は、事実上倒産した会社の事業を事実上承継したとされる会社に、倒産会社の労働者の雇用責任を認めたものである。雇用責任が問題となる倒産・解散事案では、グループの中核的な会社を守るために子会社や関連会社を倒産・解散させる例が少なからずみられるが、本事案は中核的な会社が倒産した（倒産させた）というケースである。そして、雇用責任が肯定されたY1社の規模は非常に小さかった。事業目的や事業内容には共通性が認めら

れるものの同一というわけではなかったが、本判決では同族経営の実態を仔細に検討し、とくに倒産前後の金銭債務や権利の移転に着目して、事業の継続の同一性を肯定している。

雇用責任を肯定する法的構成として、本判決は法人格否認の法理を用いた。法人格否認の法理は、ある会社を支配することによって実質上の責任を負うべき者（個人もしくは会社）が、法人格の形式に隠れて責任を回避することは許されないとの考慮から、従属企業の法人格を特定の法律関係において否認し、支配者（支配会社・個人）を権利主体として表現させることによって、問題の妥当な解決を図ろうとするものである。[4] その要件は、法人格が濫用される場合、または法人格が形骸化している場合である。本事案においてZ社はグループの中心として事業を営んでおり、形骸化の要件を充たす余地はない。したがって法人格の濫用を検討することになるが、法人格の濫用とは、法人格が株主により意のままに道具として支配されている（支配の要件）ことに加え、支配者に違法または不当の目的（目的の要件）がある場合をいうとされる。[5]

まず支配の要件に関し、本判決はZ社、Y1社、Y2社の本店所在地が同一であること、Y5とその同居の家族がこれら三社の出資者であること、三社間で役員が兼任されていたこと、三社では取締役会等は開催されず、企業活動のほぼ全面にわたりY5が専行して決定していたこと、Y1社とY2社のZ社の一営業部門たる性質、事業目的・事業内容の共通性、Y1社とY2社のZ社への依存状況、Y5とZ社の財産の一部混同を指摘して、Y5が三社を自己の意のままに管理支配することができる地位にあったとした。次に目的の要件については、Z社が多額の累積未払賃金を抱えている一方で、Y1社には多額の業務委託費を払ったり、また滞納家賃を支払ったうえで会社（事務所）の賃借権をY2社に承継させたりするなどし、さらに倒産直後には営業権のすべてをY1社、Y2社に譲渡していることからすると、Z社は多額の未払賃金等の債務を免れる目的で、営業権のすべてをY1社、Y2社

に承継させ、自らを倒産させたものと認めるのが相当であるとして、債務の免脱が目的であると判断した。よって法人格の濫用を認め、雇用責任をＹ１社に肯定した。

本判決は、法人格否認の法理に関する最高裁の判例や通説的立場にしたがって事例判断を行ったものであり、新たな法的枠組を提示するものではない。しかし同族経営において、不当な目的をもって恣意的に事業組織の見直しが行われた場合に、法人格濫用を認めて別会社の雇用責任を肯定したことは、事例判断としても画期的である。

もっともＹ１社の雇用責任を肯定した点には、疑問がないわけではない。本事案におけるＹ５の支配力や本事案の悪質性・不当性からＹ５による法人格濫用を認めるのが相当であるとしても、それにより生じる責任は支配者であるＹ５（とその会社）が負うべきである。「Ｙ５は、Ｚ社および被告二社を自己の意のままに管理支配することのできる地位にあった」ことは、Ｙ１社がＹ５との関係においては被支配者であったことを意味するし、形式的にみればＺ社の倒産時点でＹ５はＹ１社の取締役等の立場になく、その意味でＹ１社はＹ５と関係が無いともいえ、そのようなＹ１社に責任を追及することは、論理的に妥当と思われない。

本件においてＺ社、Ｙ１社、Ｙ２社の三社の関係が問われ、Ｙ１社に雇用責任が肯定されたのは、Ｘが、Ｙ１社とＹ２社を訴訟の相手方として選択し、Ｙ１社に雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を請求したためであると解される。とするならば、Ｙ５はグループ内の他の会社にも影響力を及ぼしていたようであるから（Ｘもそのように主張している）、Ｙ１社に雇用責任を負わせることができるとの前提に立てば、グループ内の他の会社にも雇用責任を追及する余地があることになる。その場合、主位的、予備的主張として、複数の会社に請求可能であるのか、との疑問が生じる。本判決ではＹ１社、Ｙ２社を、Ｚ社との関係においてほぼ同列視して論じているようである。また、従前Ｚ社が行っていたものと実質的に同一の事業をＹ１社、Ｙ２社が継続しているとも述べてい

る。このことからすれば論理的には少なくとも、Ｙ２社に対する地位確認の請求も認められそうである。

しかしそもそも法人格否認の法理は限定的に適用されるものであるし、雇用責任の肯定も例外的であるはずである。とするならば、雇用責任が肯定されるべき会社は、グループ内の会社のなかでも事業を実質的に承継している会社と理解すべきである。Ｘがそのように判断してＹ１社に対して確認請求を行った可能性はあるが、判決文からはその点を読み取れない。本件ではＹ２社が、Ｚ社と競合する日本語教師養成講座を開講して受講生をＹ２社に移管したとの認定もされており、仮にＸが日本語講師であったならば、[6] Ｙ２社に対して雇用責任を問うのが自然ではないかと考える。仮に労働者の側が複数の会社に対する雇用責任を選択的に請求できると理解すると、同族経営において経営者が専権を握っている場合に、ある一つの倒産・解散会社の雇用責任をグループ内の他のすべての会社が負うことにもなりかねないが、法的解釈としてそれは妥当と思われない。雇用責任を負うべきなのは、法人格の濫用を行った当事者本体（グループ内の中核企業もしくは親会社であることが一般的であろう）であり、そのような会社が存在しない場合に例外的に、事業を承継した会社が雇用責任を負うのではないか、と考える。一般論として、法人格が異なる別会社に雇用責任まで負わせることの是非については、後述**三**2で検討する。

3　ウップスほか事件

（1）　被告会社らの同族経営の状況（事案の概要①）

被告Ｙ１社は、生コンクリートの製造販売事業、コンクリート製品の製造販売事業等を主な目的とする会社である。同社の代表取締役一族による同族会社であり、訴外Ａグループの中核的な企業である。

被告Ｙ２社は、生コンクリートおよびコンクリート製品の製造、販売とその輸送業務等を主な目的とする会社で

あり、Aグループにおいて、札幌市周辺における生コンの小口需要に対応するために平成一二年に設立された。代表取締役には一族の者が就いている。Y2社は、Aグループのグループ企業であり、同グループの市場開発本部に関する事業を行うものとされていた。

訴外Z社は、貨物自動車運送事業等を主な目的とする会社であるが、もともとはAグループに属していなかった。同グループのグループ企業になった後は、その本店所在地をY1社と同一場所とし、同グループの運送部門として運営されている。Z社の株主は、Y1社の代表取締役がその過半数の株式を有しているほか、Y1社の経営陣が株主である。またZ社の取締役には、Y1社の経営陣が就いている。Z社は業績悪化を理由として、平成二〇年三月に解散した。

Aグループにおいては、主としてY1社の取締役によって構成される経営執行会議が、グループ全体を統括していた。

(2) 原告の請求内容(事案の概要②)

原告Xは平成一二年から、コンクリートミキサー車のミキシングオペレーター(MO)として稼働することを予定して、当初は季節労働者として平成一七年からは常用労働者として雇用されていた。Xは、所属はZ社になるが就業場所はY2社である(Z社からY2社への出向形式をとる)との説明を受けたが、雇用契約書は作成されていない。Xは雇用当初から、Y2社においてその従業員の指示によりMOとしての業務に従事していた。

平成一九年四月に、Z社はXを懲戒解雇した。その後労働審判の過程で、Z社はXを普通解雇する旨の意思表示をした。これらの解雇については、仮処分事件においていずれも無効であるとの決定がなされている(札幌地決平一九・一一・二八判例集未登載)。ところがZ社は債務超過により経営状態が悪化しているとして、平成二〇年一

月にXに対して解雇を予告し、同年三月に会社を解散し、Xを解雇した。Z社は事情変更があったとして札幌地方裁判所に保全取消しを申し立て、前記決定は取り消された（札幌地決平二〇・一一・五判例集未登載）。

Xはこれらの解雇が無効であるとして、主位的に、Xとの間で実質的に雇用契約があるのはY2社であるとして、Y2社との間の雇用契約上の地位確認等を求め、予備的に、Z社の法人格は形骸化しており、あるいは法人格の濫用であるとして、実質的にはAグループの中核企業であるY1社との間に雇用契約がある旨主張して、Y1社との間の雇用契約上の地位確認等を求めた。

（3） 裁判所の判断

札幌地方裁判所は、Xの主位的請求をほぼ認容した。

裁判所は、Xが当初からY2社でのMOとしての稼働を予定してY2社のセンター長（就任予定あるいはすでに就任）の面接を受け、もっぱらその者の判断により労働条件が決定されて採用されたこと、労働契約の締結にあたりZ社の者とは一切接触していないこと、稼働後もZ社の人間と関係することなく、Z社の就業規則や給与規定の適用を受けていないこと、Y2社によって決定された賃金を受領し、Y2社のセンター長や配車係の指揮命令や監督にしたがって労務を提供していたこと、労働条件の変更はもっぱらY2社の判断によっていたこと、Xらの人件費（賃金）はZ社名義で支給されていたが実質的にはY2社が負担していたこと、Xの解雇も実質的にはY2社ないしY1社の判断で行われたことを指摘し、Z社名義の解雇通知書および解雇理由証明書が発行されたほかは、Z社の実質的な関与をうかがわせる事情は見当たらないとした。

もっともXの就業については出向形式がとられていたことから、Y2社がXに指揮命令を行い、Xらの人件費を実質的に負担することは当然ともいえる。しかし裁判所は次のように述べて、出向関係の存在を否定した。

「Z社もY2社もAグループに属する会社であり、経営内容や財政支援等に関する実質的な支配は、いずれもY1社によって行われていたこと、MOは、Y2社において行われる新たな事業においてのみ必要とされ、新たに雇用されたものであり、Y2社のMO業務は、Z社自体が従前行ってきた業務とは何らの関わりもなく、新規に採用することとなるMOの雇用をZ社において行わなければならない必然性があったとはいい難いこと、実際にもMOとの間の労働契約関係の成立、その労働条件等の実質的な決定、その労務管理等に当たって、Z社の関与は極めて希薄なものであり、これが専らY2社によって実質的に行われていたものといわざるを得ないこと、MOとしての採用時におけるXに対する説明においても、Z社の所属となる旨の簡単な説明にとどまり、出向関係やその条件に関する具体的な説明もされていないこと、Z社の解散後も、Y2社で行うMO業務のために、MOの受け皿として、Y1社の意向によって訴外B運輸が設立されていることなどからすれば、Z社からY2社への出向関係は、あくまで形式的なものといわざるを得ず、Z社は、少なくともXらMOとの関係においては、給与の支払と明細書の発行、社会保険事務、雇用保険事務等を行う代行機関にすぎなかったものと評価し得るというべきであり、MOであるXの労働契約がZ社との間で成立していることを前提とする出向関係が実質的にも存在していたものと認めることは困難というべきである」。

以上から裁判所は、Xとの間の実質的な使用従属関係はY2社との間で存在していたといえ、XとY2社の実質的な合理的意思解釈としてはXとY2社との間の黙示の労働契約の成立が認められるというべきであると判断し、Xは採用時にY2社と労働契約を締結していたことが認められた。さらにZ社が行った懲戒解雇・普通解雇は無効であり、またZ社の解散を理由とする解雇は理由にならないとして、XにY2社との間で雇用契約上の地位を有することを認めた。

（4）本判決の特徴と評価

本判決は、解散した子会社の労働者が事実上就業していたグループ内の会社に、当該労働者の雇用責任を認めたものである。本件においてXは主位的に、実質的な雇用契約が就業先であるY2社との間にあるとしてY2社に対して雇用責任を求め、予備的に、法人格否認の法理の適用を主張してグループの中核的企業であるY1社に対して雇用責任を求めた。本判決は、XとY2社との間に労働契約関係を認め、Xに対するY2社の雇用責任を肯定したことから、Xが予備的に主張した法人格否認の法理の適用の当否については検討されていない。

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者と使用者が合意することによって成立する（労働契約法六条）。本事案において、Y2社、Z社側は、Z社が使用者であると認識しており、XもZ社名義の給与明細書を受領し、またXは仮処分事件等においてZ社との間の労働契約関係を前提としていたとの事情がある。これらの点からすれば、Z社とXとの間に労働契約に関する合意があったようにもみえる。しかしXは採用当初から一貫してY2社で就業しており、XとY2社との間には直接の使用関係が認められる。形式的にはZ社がXの使用者であったとしても（もっともZ社とXの間で雇用契約書は交わされていない）、XとY2社との間の直接の使用関係の実態に着目して黙示の労働契約の成立が認められる可能性があった。もちろん使用関係の存在のみで黙示の労働契約の成立がつねに認められるわけではなく、労働者が就業先の指揮命令のもとに就業先に労務を提供する意思を有し、これに対して、就業先がその対価として労働者に賃金を支払う意思を有するものと推認され、社会通念上、両者間で労働契約を締結する旨の意思表示の合致があったと評価できるに足りる事情が必要である。[7] そのためには、契約当事者とされる使用者の存在が形式的名目的なものにすぎないことや、事実上の使用関係にある者が賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情があること

などが求められる（サガテレビ事件・福岡高判昭五八・六・七判時一〇八四号一二六頁参照）。事実上の使用関係にある者が、労働者の採用に関与していないとか、労働者の労働条件の決定や変更を行っているわけではない場合には、黙示の労働契約の成立は否定される（パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件・最二小判平二一・一二・一八判時二〇七六号一五二頁）。

本事案において裁判所が認定したところによれば、Xの採用の段階からY2社は関与し、労働条件の変更はもっぱらY2社が行っていた。それに対してZ社の関与は、Xの採用時、就業時、労働条件の変更時のいずれにおいてもほとんどなかったことが、決定的である。この点だけでもY2社との間の黙示の労働契約の成立を肯定できそうであるが、本事案にはさらにZ社の存在が形式的名目的であることをうかがわせる要素がある。すなわち、Y2社の設立、XらMOの雇用、Z社解散後の訴外B運輸の設立といったいずれの場面においても、グループ内で実質的な支配力を行使するY1社の意向が反映されてきた。グループの中核的な企業であるY1社の支配力が強いことは、相対的にグループ内の会社の独立性・独自性を弱めることになる。本事案では、Z社がXらMOを雇用してY2社に出向させることについての独自の必要性は見出しがたく、これはもっぱらAグループの事業方針として行われたことがうかがえる。とくに同族経営による企業グループ内で中核的な企業の支配力はしばしば強大であることが推認される。もっとも裁判所は、本事案が同族経営であることにはそれほど重きをおいていないようである。

さて、本事案で仮に黙示の労働契約の成立が認められなかった場合、法人格否認の法理を適用してY1社の雇用責任を肯定することは可能であったであろうか（Xの予備的主張）。前述2(4)のとおり、法人格否認の法理を適用するには、法人格の形骸化もしくは濫用が認められることを要する。黙示の労働契約の成立について述べた部分からは、Z社の形式的名目的性格が強調されるが、これはXないしXを含むMOとの関係での評価である。Z社に

はＹ２社に就労するＭＯ以外の労働者が存在し、被告側主張によればＺ社は一億円以上の資産を保有し五億円以上の売上高を有する（平成一九年度決算）それなりの規模の企業である。以上のことを考慮すれば、Ｚ社の法人格が形骸化していたとは言いがたい。そこで法人格の濫用を検討することになるが、たしかにＺ社とＹ１社の間には役員の重複や財政的支援などが認められるが、それはグループ企業であればありうるものであって、法人を道具として意のままに支配しているといった実態までは見受けられない。Ｙ１社がＺ社に対して支配力を及ぼしていたことは肯定されるものの、Ｚ社の法人格を否認するほどのものではないと解される。

三　考察

1　同族経営における支配力と使用者性

二で検討した雇用責任の問題は、使用者性の問題ともいえる。使用者概念を拡張するアプローチとして、法人格否認の法理の適用と黙示の労働契約の成立を認める方法があるが、いずれのアプローチにおいても労働者の形式的な使用者である会社やその労働契約関係に実質的な支配力を有する者（支配会社・個人）の存在が問題となる。

同族経営、ことに企業グループが形成されている同族経営においては、中核的企業の創業者や代表取締役、あるいは中核的企業が、グループ企業やグループ内の労働契約関係に対して実質的な支配力を行使していることが多いであろう。同族経営においては、その性質上、実質的な支配力を有する者の存在が認められやすい。このように考えると、同族経営であることは、形式的な労働契約関係がない労働者に対する使用者性を認めやすくする要素となるように思われる。

日本言語研究所ほか事件では、被告となったＹ５、Ｙ４、Ｙ３について、それぞれが問題となった三社の出資者

であり役員を兼任していたことに加え、一族であること（Ｙ４はＹ５の妻、Ｙ３はＹ５の次男）や同居の事実に言及されている。後者の事実は労働事件における判断に直接影響する要素ではないが、これらの事実に裁判所が言及したことは、同族経営であることを意識した判断がなされたことをうかがわせるものである。第一審、控訴審判決からは、Ｙ５がその一族とともに、グループ企業に実質的な支配力を及ぼしていたことを推測しうる。[8] 他方、ウップスほか事件では、裁判所は同族経営であることにあまり重きをおいていないようである。もっとも同事案では一族がグループ企業の主要役職に就いていたものの、一族による独占性がみられるわけでなく、その意味では同族経営としての性格が弱かった可能性がある。とはいえ同事案が仮に同族経営でないとするならば、Ｚ社と、Ｚ社の労働者であったＸに対する雇用責任が肯定されたＹ２社は、グループ内の子会社同士の関係にすぎず、なぜＹ２社が実質的な使用従属関係を持ちえることになったのかの説明が難しい。同族経営であったことが、Ｙ１社の支配力やグループ内の結束を推認させる方向に作用した可能性がある。

同族経営における支配力の強さを判断するにあたっては、形式的な要素を備えているかだけではなく実質的な判断がなされなくてはならない。一族による株式保有や出資の実態、役員の兼任は、とくに会社の規模が小さくなれば、同族経営においてはごく普通にみられることであり、それだけで支配力の強さを意味するものではない。また、同族経営以外の場合にもあてはまることであるが、企業グループ内で同一の労働条件を定めることや、グループ企業各社がグループの方針にしたがうこともごく普通のことである。実質的な支配力があることを認めるためには、その支配者が企業グループ内の会社の経営や存立を左右する立場にあるとか、その会社の独立性・独自性を失わせているとか、その会社が自らの労働契約関係について判断や決定ができないといった、支配力行使の実際の状況が、確認されなくてはならないと考える。

2　法人格否認の法理の適用の効果としての雇用責任

日本言語研究所ほか事件において東京地方裁判所は、法人格否認の法理の適用の効果として、別会社の雇用責任を肯定した。法人格の否認の法理を適用することによって、法人格が異なる別会社に未払賃金債務や損害賠償債務といった金銭債務を超えて、労働者との継続的な関係となる雇用責任まで負わせることは、果たして妥当であろうか。

徳島船井電気事件（徳島地判昭五〇・七・二三労民集二六巻四号五八〇頁）は、同族経営による企業グループ内で子会社が解散した事案において、解散にともなう労働者の解雇が不当労働行為にあたる場合に法人格否認の法理が適用され、親会社の雇用責任が肯定されたというものである。同事案で徳島地方裁判所は、法人格の異別性を形式的に貫き支配会社に雇用契約上の使用者としての責任を問えないとすることが「正義、衡平の観念に反し、極めて不当」である場合には、法人格否認の法理が適用されるとの考えを示した。労働法学説の多くはこの立場を支持してきた。

もっとも同裁判所は次のようにも述べている。すなわち、「会社の従業員として雇用された者は、親子会社の関係にあることを以て直ちに親会社に対し雇用契約上の使用者としての責任を問うことは、形式的にもせよ（ママ）契約当事者は子会社となっていること、一般に親会社がいわゆるコンツエルン形態を利用することによって危険の分散を図ること、そのような場合に子会社に事実上の支配、影響力を及ぼすことは何ら違法ではなく、現行法秩序に反するものではないこと、契約当事者以外の者に右契約に基づく責任を追及することが通常許さるべきでないことは、契約の性質からも明らかであること、雇用契約は継続的な関係で、契約当事者は原則として一回限りの取引関係を前提とする他の契約と異って、雇用関係全体についての恒久的関係にまで進まざるを得ない必然性、重大性を

もっていること等にかんがみるとき、一般的には許さるべきでなく、そのような法理もたやすく認め難い」とも判決文には記されており、法人格否認の法理が適用されるのはあくまで「正義、衡平の観念に反し、極めて不当」である場合に限られると読める。このことからすると支配会社の雇用責任が肯定されるのは、被支配会社の法人格が全く形骸化しており、しかも被支配会社の組合壊滅を目的とした解散のような法人格の明白な濫用がある場合に限られる。(9)

法人格否認の法理は、判例法理として確立したものと評価できようが、雇用責任が肯定された事案は実際のところ、前掲徳島船井電気事件や前掲第一交通産業（佐野第一交通）事件などごく少数にすぎず、そのほとんどは不当労働行為関連事案である。不当労働行為関連以外の事案でどのような場合が支配会社の雇用責任を肯定する「正義、衡平の観念に反し、極めて不当」な場合にあたるのかについて、議論を深める余地がある。日本言語研究所ほか事件では、多額の未払賃金等の債務を免れるとの目的から、極めて不当な場合にあたるとの評価がなされたと考えられる。たしかに使用者による賃金未払いは労働者の生活に直接多大な影響を与えるものであり、使用者が賃金支払義務を果たさないことは極めて不当であるといいうるが、(10) 法人格否認の法理の適用による救済は本来、個別的・例外的にのみ認めるべきであるし、労働三権の回復が求められる場面とは異なり未払賃金や損害賠償等を認めることで労働者の救済がなされるとも考えられそうである。破産手続きが開始された場合には必ずしも十分な保護が得られないことや、(11) 他の債権者に与える影響をも考慮するならば、(12) 法人格否認の法理を適用して雇用責任を肯定する場面はごく限定的に理解すべきであろう。日本言語研究所ほか事件において裁判所が法人格否認の法理を適用して雇用責任を肯定しようとしたことは、事例判断としては妥当と思われるが、事案を一般化して倒産・解散会社の事業を引き継いだ会社に広く雇用責任を肯定すべきではない。法人格否認の法理の適用による雇用責任の肯定は、事業

再生、企業価値存続の観点、国民の予測可能性担保の観点から慎重であるべきであり、[13] 事案に即してごく限定的に肯定されるべきである。

〔付記〕 本研究は、JSPS科研費二三五三〇〇六一（基盤研究（C）「中小企業の親族間事業承継にかかる労働法・会社法・家族法からの分析」）の助成を受けている。

（1） 中小企業の事業承継の問題を扱う実務書は数多く出版されているが、弁護士の執筆による書物はあまり多くない。その中では、東京弁護士会弁護士研修センター運営委員会編『事業承継』（商事法務、二〇一〇年）が注目される。同書ならびにいずれの実務書でも、法的問題として取り上げられるのはもっぱら会社法、相続法、税法（のいずれか）であり、労働法や雇用に関する言及はほとんどみられない。

（2） 同判決の評釈・紹介として、中野裕人「倒産企業の事業譲渡と法人格否認の法理の適用」労働経済判例速報二〇六一号（二〇一〇年）二頁、増田陳彦「事実上の倒産企業の事業承継と法人格否認の法理による雇用責任の範囲」労働法令通信二二二四号（二〇一〇年）一六頁、吉田悌一郎「法人格否認の法理にもとづく雇用契約上の地位確認が認容される」労働法律旬報一七二〇号（二〇一〇年）二六頁がある。

（3） 控訴審では、Y2社およびY3～Y6の責任が追及されたが、東京高等裁判所はZ社の倒産を全体として違法と判断し、これに関与した者には一定の要件を充足すれば民事責任が生じうるとして、Y2社ならびにY3～Y5に対する損害賠償請求が認容された。Y6の責任は否定された。

（4） 西谷敏『労働法』（日本評論社、二〇〇八年）六二頁。

（5） 江頭憲治郎『株式会社法〔第四版〕』（有斐閣、二〇一一年）四一頁。

（6） Xの職種や職務内容は判決文から明らかではないが、吉田・前掲（2）二六頁によればXは「同僚の講師の約三倍の講座を担当させられて」いたとのことであり、日本語講師であったことがうかがえる。

（7） 荒木尚志『労働法』（有斐閣、二〇〇九年）五八頁。

(8) 控訴審判決では、「親族関係が強くみられ」る、「代表者の地位を息子であるY3に譲」る、「代表者の地位を妻であるY4に譲」る、Y4は「Y5の同居の妻であったから……認識していたものと推認される」、「Y5の一族でないY6が、Y1社の他の取締役に対して何らかの意見具申をしたとしても」といったように、一族を意識した記述があり、結論的にも一族の責任のみが認められた（Y6の責任は否定された）。

(9) 菅野和夫『労働法〔第九版〕』（弘文堂、二〇一〇年）一〇四頁。菅野教授はこれを「法人格による責任の分離（リスクの分散）の基本原則と団結権擁護の基本政策との適切な調和点」ととらえる。同「会社解散と雇用関係」菅野和夫ほか編『友愛と法〔山口浩一郎先生古稀記念論集〕』（信山社、二〇〇七年）一四三頁。

(10) 吉田・前掲(2)二七頁。

(11) 破産手続開始決定に至れば、判決により確定した未払賃金債権も、一部が財団債権となるほかは優先的破産債権としての保護を受ける限度にとどまる。中野・前掲(2)二頁。

(12) 山下教授は、法人格否認の法理の適用が曖昧な基準によるにもかかわらず、それが適用されることにより他の債権者が多大の不利益を受けることは、法人制度に対する信頼の裏切りであり疑問であるとされ、適用の影響をすべて考慮に入れるべきであると述べる。山下眞弘「新設分割に法人格否認の法理の適用が否定され詐害行為取消権が認められた事例」金融・商事判例一四〇三号（二〇一二年）六頁。

(13) 中野・前掲(2)二頁。