

労働事件における法人格否認の法理

南 健 悟

目次

- 第一章 問題の所在
 - 第一節 はじめに
 - 第二節 法人格否認の法理—会社法学からの分析
 - 第三節 問題の提起
- 第二章 労働事件における法人格否認の法理の実際
 - 第一節 労働事件における法人格否認の法理の判断要素
 - 第二節 裁判例のまとめ
- 第三章 労働契約承継型と法人格否認の法理
 - 第一節 濫用形骸二分論を前提とする見解の背景

第二節 法人格否認の法理と実質的同一性の法理の限界

第三節 近時の裁判例の再検証

第四章 労働契約の承継を求める他の法的構成

第一節 法人格否認の法理以外による構成の可能性

第二節 事業譲渡が存在する場合

第三節 契約当事者の誤信の場合

第五章 結びに代えて

第一章 問題の所在

第一節 はじめに

一般的に、使用者とは、労働関係において労働者と対抗的な立場にあり、そうした立場のゆえに労働法上さまざまな責任を負う者とされる^①。労働契約法二条二項でも、使用者とはその使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうとされ、通常は、労働者が入社した会社ないし労働者を雇った事業主として明白である^②。したがって、例えば、企業グループにおいて、親子会社の関係にある二つの企業の子会社の方に雇用された労働者については、子会社自身が労働契約の締結を行い、賃金支払い、指揮命令、人事管理などの点で労働関係を担っていくかぎりには、子会社のみが労働契約上の使用者であつて、親会社は使用者ではない^③。しかしながら、そのような企業グループを形成しているような場合に、親会社等の支配企業または個人・同族による支配株主が、労働法の潜脱（組合員排除、賃金債務免脱、解雇

法規潜脱等)を目的に、その支配力の行使により従属企業の一つを廃業・解散させ、当該従属企業の労働者を廃業・解散を理由に解雇させた上で、当該従属企業の事業と実質的に同一の事業を他の従属企業に継続させるような事案(いわゆる「偽装解散」)において、親会社等に対して労働契約上の使用者性を追及する法理として、法人格否認の法理が用いられてきた。⁴⁾ 法人格否認の法理とは、株主と会社との関係が密接なケースにおいて、両者の法人格の独立性を形式的に貫くことが、場合により正義・衡平に反するような場合に、特定の事案につき会社の法人格の独立性を否定し、会社とその背後の株主(親会社等)とを同一視して事案の衡平な解決をはかる法理である。⁵⁾ 周知の通り、最判昭和四四年二月二七日民集二三卷二号五一頁によれば、「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」に、当該法理が肯定される。そして、同判決が法人格否認の法理を肯定したことを嚆矢とし、労働事件においては、賃金責任追及事例として、仙台地判昭和四五年三月二六日労民集二二卷二号三三〇頁〔川岸工業事件〕が肯定して以来、労働法学及び労働事件においても法人格否認の法理が用いられてきた。特に、法人格否認の法理と一緒に論じられる偽装解散の法理が労働法学上、独自の発展を遂げてきたといわれている。⁶⁾ 労働事件においては、前述した川岸工業事件のような未払賃金責任追及事例だけではなく、親会社への、そして事業譲渡等、企業の組織再編行為等と合わさった別会社等への労働契約の承継を求める事例も存在し、法人格否認の法理の適用に関しては、かなり複雑な様相を呈している。本稿は、労働事件における法人格否認の法理の適用に関して、次節以降で詳述するように、第一に、労働事件における法人格否認の法理の適用につき、それが争われた労働事件について、会社法学の立場に立脚しながら、同法理が適用される判断要素について分析を加え、第二に、労働事件において法人格否認の法理が適用される場面で最も問題となりやすい、労働契約の承継との関係について検討するものである。

第二節 法人格否認の法理―会社法学からの分析

（二）濫用形骸二分論に対する批判

法人格否認の法理を一般論として認めた前掲最判昭和四四年二月二七日は、「法人格が全くの形骸にすぎない場合、またはそれが法律の適用を回避するために濫用されるが如き場合においては、法人格を認めることは、法人格なるものの本来の目的に照らして許すべからざるものというべきであり、法人格を否認すべきことが要請される場合を生じるのである。そして、この点に関し、株式会社については、特に次の場合が考慮されなければならないのである。／＼思うに、株式会社は準則主義によつて容易に設立され得、かつ、いわゆる一人会社すら可能であるため、株式会社形態がいわば単なる藁人形に過ぎず、会社即個人であり、個人即会社であつて、その実質が全く個人企業と認められるが如き場合を生じるのであつて、このような場合、これと取引する相手方としては、その取引がはたして会社となされたか、または個人としてなされたか判然しないことすら多く、相手方の保護を必要とするのである。ここにおいて次のことが認められる。すなわち、このような場合、会社という法的形態の背後に存在する実体たる個人に迫る必要を生じるときは、会社名義でなされた取引であつても、相手方は会社という法人格を否認して恰も法人格のないと同様、その取引をば背後者たる個人の行為であると認めて、その責任を追求することを得、そして、また、個人名義でなされた行為であつても、相手方は敢て商法五〇四条を俟つまでもなく、直ちにその行為を会社の行為であると認め得るのである。けだし、このように解しなければ、個人が株式会社形態を利用することによつて、いわれなく相手方の利益が害される虞があるからである。」と判示する。そのため、前述したように、法人格否認の法理は、法人格が濫用されている場合又は法人格が形骸化している場合に適用されるものと考えられている。そして、伝統的学説

においては、法人格の濫用とは、会社を支配している背後者が違法・不当な目的を有している場合をいい、法人格の形骸化とは、株主等による会社の完全な支配の存在に加えて、株主総会・取締役会の不開催や株券発行等の決定手続の不遵守、役員兼任、会社と社員の財産・業務の混同等がある場合を指すとされてきた。^⑧とりわけ、前者の法人格の濫用の場合においては、会社の背後にある者の会社法人格の利用という事実と違法又は不当な目的という事実が重要であると指摘される。^⑨

しかしながら、このような法人格の濫用の場合と形骸化の場合という濫用形骸二分論に対しては、会社法学説では痛烈な批判が展開された。すなわち、法人格の濫用以外の場合にも法人格否認の法理を適用することは妥当であるが、その要件として法人格の形骸化のように債権者保護との関係が不明なものも含む法人形式無視の諸徴表を数え立てることは、要件の適切性を疑わせるとの批判である。^⑩要するに、法人格の形骸化との関係において、個々の利益とは関係ない諸ファクターを羅列することへの批判が唱えられたのである。^⑪そこで、このような見解からは、法人格否認の法理は過少資本規制・親子会社間の利益相反取引規制・外観理論・不法行為等の法制度等の不備・未発達があるさまざまな分野について不公平を調整するための一般条項の一つに過ぎないことから、他の法律規定の解釈・適用や契約の解釈により解決し得る場合にはまずそれに依拠すべきであり、それが不可能な場合であっても個々の実定法上の規範や有限責任制度の趣旨を基準とした検討による要件の明確化が必要であるとされ、^⑫そこでは、会社債権者全体に対する株主有限責任を排除することが問題となる制度的利益擁護型と、^⑬特定の相手方との利害調整が問題となる個別的利益調整型とに分けて検討すべきであると指摘された。^⑭そして、契約相手方の保護や債権者保護の観点から必要なファクターを検討すべきであるとする。より具体的に言えば、法人格否認が争われている事案において、契約相手方

の信頼や期待の保護、契約・法律上の義務回避、債務免脱目的の有無といったファクターを検討すべきであるとされてきた。⁽¹⁶⁾

このような批判に対して、少なくとも裁判例（最高裁判例及び下級審裁判例）は、伝統的な濫用形骸二分論を墨守しているのではないか、という指摘がありうる。⁽¹⁷⁾ しかしながら、近時の学説において、前掲最判昭和四四年二月二七日も当該事件において問題となつて利益、制度に応じた判断をすること、および形骸化型と濫用型とは連続的に捉えられるべきものであることを示唆し⁽¹⁸⁾、また、下級審裁判例の多くも、形骸化を主観的濫用の意図のない場合の総称に過ぎないと理解しており、必ずしも伝統的な濫用形骸二分論に依拠し、いわゆる要件としての形骸化とは考えていないのではないか、との理解も示されている。⁽¹⁹⁾ そこで、本稿は、会社法が一般的に類型化した各考慮要素を参考に、労働事件においても同様の考慮が働いているか否かを確認することが一つの目的である。

(二) 濫用形骸二分論と法人格否認の効果

また、法人格否認の法理の効果論との関係においても法人格の形骸化の場合と濫用の場合とは明確に区別できるものではなく、連続的に捉えられるべきともいわれてきた。⁽²⁰⁾ もともと法人格否認の法理における形骸化論は、アメリカ法における道具理論をベースに発展したものであるとされているが、これは主観的な濫用目的のない場合にも法人格否認の法理による救済範囲を広げるための概念であった。⁽²¹⁾ 形骸化という要件は、主観的濫用の意図のない場面という意味で、主観的濫用の意図のある濫用型と連続的に捉えられることになる指摘される。⁽²²⁾ そのため、効果論としても、会社法上、法人格の形骸化の場合と濫用の場合とで効果を違えることはネガティブに評価されてきたともいえよ

う。

このような伝統的学説に対する批判は、今や学説上、広く受容されていると評価されている。⁽²³⁾ したがって、現在では、どのような具体的類型のものに法人格否認の法理を適用できるかが問題とされ、「濫用」「形骸化」という要件がみたされれば、法人格は否認されるのか否かという単純な議論はなされなくなっている。⁽²⁴⁾

このような会社法学説における法人格否認の法理の捉え方を基礎に据え、労働事件における法人格否認の法理の適用の問題について検討することとする。

第三節 問題の提起

本稿は、労働事件における法人格否認の法理の適用に関して、第一に、労働事件における法人格否認の法理の適用について、それが争われた労働判例について、会社法学の立場に立脚しながら、同法理が適用される判断要素について分析を加える。前述したように、法人格否認の法理を肯定したといわれている事案において、当該訴訟で問題となっている利益、制度に即した判断がなされてきたのか否か、ということを確認する。そこでは、会社法学説において指摘されている、①契約相手方の信頼や期待の保護が問題となる類型、②契約・法律上の義務の潜脱の防止が問題となる類型、③株主による会社搾取や過少資本が問題となる類型に即した検討を行う。第二に、労働事件において法人格否認の法理が適用される場面でも問題となりやすい、労働契約の承継との関係について検討するものである。労働事件において、法人格否認の法理が適用の如何が争われる場合には、濫用事例であるのか、それとも形骸化事例であるのか、その適用の効果という観点から重要視されてきた。すなわち、裁判例においては、労働契約の承継を

認められるかが争われ、法人格の形骸化が認められる場合には、労働契約の承継が認められる一方、濫用のような場合には、原則として労働契約の承継が否定されるとし、ただ、偽装解散が認められるときには労働契約の承継が認められることを示唆するものもある²⁵⁾。そうすると、会社法学説においては否定的に考察されてきた濫用形骸二分論は労働事件においては未だに墨守されているのではないか、とも考えられる。そこで、本稿は、労働事件において見られる濫用形骸二分論を指摘する一般論が展開されてきたその背景についても検討する。

なお、これらの論点を検討するに当たって、注意すべきは、労働事件において法人格否認の法理の適用が争われるケースは、大別して、未払賃金等請求型と労働契約承継型(地位確認型)に分けられる。そうすると、未払賃金等請求型については、他の会社法判例と同様に(労働)債権者保護との関係で捉えられるのに対し、後者の労働契約承継型の場合には、法人格否認の法理の当該事案限りの処理であるという理解との関係をどのように考えればよいのかも問題となる²⁶⁾。本稿では、まず法人格否認の法理が争われた労働判例を包括的に検討して、そこで争われている利益状況や制度は何か、ということを示す(第二章)。その上で、法人格否認の法理を適用するに当たって、労働法分野においては、労働契約の承継を求める場合が多いが、しばしば展開される濫用形骸二分論を前提とした一般論とそこで語られている背景や実質的根拠とは何か、ということについて検討する(第三章)。さらに、労働契約の承継を求める場合に、法人格否認の法理以外の法的構成の可能性についても最後に付言する(第四章)。

第二章 労働事件における法人格否認の法理の実際

第一節 労働事件における法人格否認の法理の判断要素

労働事件において法人格否認の法理が争われる類型として、単純な親子会社関係（単独個人株主の事案も含む）の事案や事業譲渡や組織再編に絡む事案等があるが、ここでは包括的に法人格否認の法理の適用が問題となった事案の考慮要素について検討する。なお、本稿では、ひとまず、貸金等請求型及び労働契約承継型を区別せず、²⁷考慮要素にのみ着目した形で検討を行うこととした。また、複数の要素に跨がる事案については、それぞれのところで個別に指摘する。前述したように、会社法においては、現在では、どのような具体的類型のものに法人格否認の法理を適用できるかが問題とされ、「濫用」「形骸化」という要件がみだされれば、法人格は否認されるのか否かという単純な議論はなされなくなっている。²⁸とりわけ、形骸化を要件とすることは、それが要件として明確性をもたず、法的安定性を害するものとされると考えられており、²⁹個別具体的な類型に即した適用範囲を考察する。そこで、以下では、一般的に会社法上挙げられてきた、具体的な類型に即して、労働事件における法人格否認の法理の適用の実際について、分析を加えてみることにする。ここにいう具体的な類型とは、①契約相手方の信賴や期待の保護が問題となる類型、②契約・法律上の義務の潜脱の防止が問題となる類型、③株主による会社搾取や過少資本が問題となる類型という形で分析する。なお、いずれの類型にも当てはまらない事案について、④その他として紹介する。

(二) 契約相手方の信頼や期待の保護が問題となる類型

この類型に位置づけられ得る事案として、まず盛岡地判昭和六〇年七月二六日労判四六一号五〇頁〔盛岡市農協事件〕が挙げられる。本件は、親法人である農業協同組合が子会社の営業を別会社に譲渡し、当該子会社を解散させ、子会社労働者を解雇したことから、子会社労働者が親法人に対して地位確認等を求めた事案である。本判決では主として会社解散における不当労働行為が問題とされており、後述の契約・法律上の義務の潜脱の防止が問題となる類型ともいえるが、やや曖昧な判示ではあるものの「被告〔農協―筆者註〕の職員として直接雇用されたと認めうる余地はある」として、原告労働者の「被告の正規職員として採用決定を受けたと理解した」との主張に一定の理解を示している。その意味において、契約の相手方である労働者が、誰が使用者であるのかを誤信した可能性も示唆され、この点も法人格否認の法理が適用される要素として働いた可能性がある。次に、この典型的な事案ともいふべき、札幌地判平成三年八月二九日労判五九六号二六頁〔クリエイティブインターナショナルコーポレーション事件〕は、被告出向先への労働契約関係の形成を求めた事案において、原告労働者は被告出向先が募集する採用試験を受け、同社への入社希望の申込みをして、他の新規採用者と共に同社の入社式に出席し、さらに出向先の本部にて新人研修を受けていた事情が詳細に認定されており、確かに、法律判断においては専ら社会保険の加入義務を回避する目的があったとして法人格否認の法理が適用されているが、他方で、契約の相手方である労働者が、出向先を使用者であると誤信していた典型例ともいふべき事案である。また、比較的類似の事例として、東京地判平成二二年三月二二日労判一〇二九号一八頁〔ココロプロジェクト事件〕も子会社の労働者が親会社に対して時間外手当を請求した事案において、親会社の代表者が子会社を設立した際に、子会社の労働者になることについて「他の二社に人員を均等に割り振

ります。この二社に違いは一切ありません。あくまで形式上なので、今までと同様ココロプロジェクトの看板をメインにやっつけていくことに変わりはありませんのであしからず。皆さんにおいては事実上何も代わりませ(マヤ)ん。振り込み会社名が変わるだけです。」というメールを送付し、また、被告会社の代表者は子会社を自社の飲食店部門との認識を持つており、労働者も親会社に労務を提供しているという意識があることを認定しており、労働者の信頼を惹起していることが、法人格否認の法理の適用に当たっての考慮要素として働いているといえよう。³⁰ なお、この類型に含まれる事例として、他にも千葉地判平成二二年三月一九日労判一〇〇八号五〇頁〔三和機材事件〕がある。厳密に言えば、法人格否認の法理が争われた事案とは言いにくいが、被告会社がその営業部門を分社化し、被告会社の労働者を転籍出向させていた事例において、被告会社に対して賃金等請求をした事案であるが、本件では「賃金債務などを被告が引き継いだものと認めることが相当である」として債務引受という法律構成により別会社への賃金責任の追及を認めるものもある。

(二) 契約・法律上の義務の潜脱の防止が問題となる類型

次に、契約・法律上の義務の潜脱の防止が問題となる類型であるが、これは労働事件において最も多いパターンとすることができよう。具体的には、解雇法理適用回避目的、不当労働行為目的、そして労働債務免脱目的（労働債権者詐害目的）の類型である。これらの類型は、いわゆる濫用事例として考えられる。

まず、解雇法理適用回避目的であることが認定された事例として、大阪地決平成六年八月五日労判六六八号四八頁〔新関西通信システムズ事件〕がある。同事件は、新設の別会社を設立し、当該別会社に営業譲渡をしたが、一部の

労働者が承継を排除された事例において、新会社の設立が組合嫌悪目的で行われ、営業譲渡先へ一部の労働契約の不承継は解雇法理を潜脱するものであるとして法人格否認の法理の適用を認めている。他方で、同事件もそうであったが、不当労働行為目的が認定され、濫用事例として法人格否認の法理の適用が認められたものとして、徳島地判昭和五〇年七月二三日労民集二六卷四号五八〇頁〔徳島船井電機事件〕、札幌地判昭和五〇年七月二三日判時八〇〇号一〇五頁〔宣伝事件〕、神戸地判昭和五四年九月二二日判時九五五号一一八頁〔中本商事事件〕、大阪高判昭和五九年三月三〇日判四三八号五三頁〔布施自動車教習所・長尾商事事件〕、盛岡市農協事件、大阪高判平成一九年一〇月二六日判九七五号五〇頁〔第一交通産業ほか (佐野第一交通) 事件〕、名古屋地裁一宮支判平成二六年四月一日判時二二三八号一一五頁〔ベストマンほか事件〕及び長崎地判平成二七年六月一六日判一一二二号二〇頁〔サカキ運輸ほか事件〕が挙げられる。まず徳島船井電機事件においては「徳島船井の解散は、Xらの組合活動を嫌悪し、その団結の場を失わせ組合組織を壊滅させる目的で少なくともそれを決定的動機として不当労働行為の意思でなされたものと認められる」として不当労働行為目的による解散として認定している。中本商事事件では、形骸化を否定しつつ、濫用の要件として支配従属関係で充足するとして、不当労働行為目的での解散 (真実解散) において親会社との間で労働契約の承継を認めている。宣伝事件においては、営業財産の譲受会社に対して労働者としての地位の確認を求めた事案において、確かに、伝統的な形骸化事例の認定手法が用いられているように読めるものの、会社解散が不当労働行為目的であることが認定されている。また、布施自動車教習所・長尾商事事件では形骸化が否定されているが、不当労働行為目的が認定され、法人格否認の法理の適用が認められている。³¹⁾ 盛岡市農協事件は前述のとおり、契約の相手方の信頼保護という観点も認められつつ、「一連の行為がエーコープ店によるXらの団結権に対する侵害として

不当労働行為に当たるとは明らか」とし、子会社の解散は不当労働行為目的で行われていたことも認定されている。第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件においても、布施自動車教習所・長尾商事事件とほぼ同様の枠組みを採用し、不当労働行為目的については「Y社は、泉州交通圏におけるタクシー事業を新賃金体系の導入に反対していたX組合を排斥するという不当な目的を実現することを決定的な動機として、実質的・現実的に支配しているA社に対する影響力を利用してA社を解散したものであると認められるから、A社の解散は、Y社がA社の法人格を違法に濫用して行ったものである」と認定している。また、比較的近時の裁判例であるベストマンほか事件やサカキ運輸ほか事件においても不当労働行為目的が認定されている。

加えて、解雇法理適用回避目的や不当労働行為目的だけではなく、労働債権者を害する行為（債権者詐害行為及びそれに類する行為）が認定されているものとして、東京地判昭和五六年二月一四日判タ四七〇号一四四頁〔両毛ラスほか事件〕は、新設別会社は、もともとの会社の資産が債権者により差し押さえられることを免れる目的をもって設立されたことを認定し、法人格を濫用したものと判示されている。この類型も労働事件においても比較的多く、他に東京地判平成二二年一月一〇日判一〇〇〇号三五頁〔日本語研究所ほか事件〕、ベストマンほか事件、横浜地判平成二六年八月二七日判一四四号一四三頁〔ヒューマンコンサルティングほか事件〕、サカキ運輸ほか事件及び京都地判平成二八年四月一五日判一四三三五二頁〔メルファインほか事件〕で見られる。日本語研究所ほか事件では、事業を承継した別子会社の設立行為について、「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つて、本店所在地であるI第二ビル二階及び三階の賃借権及び保証金返還請求権をY1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、A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、A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」と述べており、債務免脱目的の別子会社の設立であることが示されている。また、ベストマンほか事件では、不当労働行為目的に加えて労働者に対する未払賃金等の債務を免脱する目的で別会社を新設したことが認定されている。ヒューマンコンサルティングほか事件では、「組合を通じての交渉、神奈川県労働委員会でのあっせん等と紛争が拡大していく中で、さらなる金員の要求や場合によっては何らの金銭債務を負担させられると、いうことをY社側が危惧したことは当然予想されることであつて、そのような債務の支払を免れるための手段をとることは十分に考えられる」として、別会社の設立が債務免脱目的であることを認定する³²。サカキ運輸ほか事件では、前述したように不当労働行為目的であることも認定されているが、同時に事業譲渡が無償で行われていたことも認められており、詐害行為的な発想が垣間見える。そして、メルファインほか事件でも、Aが別会社Y1社へAの資産等を無償で譲渡し、Aを倒産させ、労働者Xを解雇した事案において、Y1社などに対して地位確認及び未払賃金を請求した事案において、裁判所は当該資産の無償譲渡について「A社においては、B社の倒産を奇貨として、Xに対する支払を免れるために、訴外C社を倒産させ、当該事業をY2、Y3、Y4、Y1社及び訴外D社の協力の下で、Y2個人の名で継続させたものと推認することができる。／これらに照らすと、Aは、Xに対する債務の支払免れるために、法人格の濫用を行った」と認定されており、債権者詐害の類型として位置づけることができる。

他方で、その他の契約上の義務回避が認められた事案として、クリエイティブインターナショナルコーポレーション事件が挙げられる。同事件は前述したように、契約の相手方の誤信を生じさせた類型でもあるが、加えて、社会保険の加入義務を潜脱する目的でもあることが認定されており、そのような考慮要素も踏まえて法人格否認の法理の適

用が肯定されている。

(三) 株主による会社搾取や過少資本が問題となる類型

そして、最後に、株主による会社搾取や過少資本が問題となる類型である。前述したように、労働判例における法人格否認の法理は、川岸工業事件を嚆矢とするが、本件は未払賃金等請求型の事案であった³³。同事件は、子会社の労働者が親会社に対して賃金等を請求した事案であるが、仙台地裁は一般論として「子会社の責任を親会社において自からの責任として負担すべきものとされるための条件としては、第一に親会社が子会社の業務財産を一般的に支配し得るに足る株式を所有すると共に親会社が子会社を企業活動の面において現実的統一的に管理支配していること、第二に株主たる親会社において右責任を負担しなければならないとするところの債権者は、親会社自から会社制度その他の乱用を目的として子会社を設立し又は既存の子会社を利用するなどの事情がない限り子会社に対する関係で受動的立場にあるところの債権者に限ること、しかも親会社と子会社との間に右第一の支配関係があるときは子会社の受動的債権者に対する債務関係は常にしかも重疊的に親会社において引受けている法律関係にあると解する」と述べ、親会社の子会社に対する支配と労働債権者の特徴を挙げ、³⁴ 法人格否認の法理を適用して、子会社労働者の親会社に対する賃金請求を認容した。同事件を発端に、様々な類型において、労働判例において法人格否認の法理の適用の問題が展開していく。本件では、形骸化が認められ、親会社に対する賃金等請求が認められた事案として位置づけられることもあるが、一方で、本件では親会社に対して代物弁済目的で子会社が有する全ての不動産を譲渡し、結果、子会社財産がほとんどなくなってしまうことも認定されており、子会社搾取からの債権者保護という側面を有する事案

ともいえる。また、東京地判平成一三年七月二五日労判八一三号一五頁〔黒川建設事件〕は、子会社の労働者が未払退職金を親会社に対して請求した事案において、第一に、代表者Y1（親会社及び子会社いずれの代表を兼務）が、子会社について、「毎年、粉飾決算を行う目的で、『前倒未収金』と称し、実際には受注していない架空の売上を計上しており、他方において、Y2社〔親会社―筆者註〕からA社〔子会社―筆者註〕に対し、多額の融資を行っていた」と、更に「A社の四国支店が独立して別法人となった際、Y1は、A社が同四国支店に対して有していた未収金二七二二万一〇〇〇円について、Xの反対にもかかわらずこれを一部放棄させ、結果的に四国支店に対する未収金の額を一〇六〇万円として処理し」、「A社は、Y2社に対し、立替諸費用、業務費等の名目で、B社に対し、健康管理指導料の名目で、それぞれ多額の金員を支払うこととされていた。Y2社に対する支払は、本社ビル本館・別館の共通諸経費や社主であるY1に要した費用等の割当分であるが、この中には本来事務所賃料に含まれるべき借地料など、A社の負担とするには疑問のある項目」等があったことが述べられており、親会社による子会社搾取の徴表が詳細に認定されている。更に、日本語研究所ほか事件においても、多額の費用を優先的に支払わせていたなど子会社搾取ともいふべき事実が認定されている。加えて、同事件では、「被告二社は教育情報研究所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・財産的基盤が乏し」と認定されており、過少資本を想起させるような判旨も見られる³⁵。

（四）その他

ところが、法人格否認の法理の適用を肯定するに当たって、一見すると従来 of 会社法学説で批判されている純粹な

法人格の形骸化を理由としたのではないか、と見られる事案も存在する。その例として大阪地判平成二一年六月一九日労経速二〇五七号二七頁〔北九州空調事件〕がある。本件は、子会社の清算に伴い解雇された子会社労働者が親会社であるY社に対して労働者たる地位の確認を求めた事案において、労働契約の使用者を誤信していたわけでもなく、解雇法理適用回避目的や不当労働行為目的もなく、また子会社への搾取や債権者詐害等も認定されておらず、法人としての形骸化が著しいと認定されている。実際、判旨でも「XとY社との間の労働契約の存否との関係では、Y社の業務とA社〔子会社―筆者註〕の業務の境界は、相当に不鮮明であったといわざるを得ない」とし、また「A社が独自に自己の財産を管理しているという面は希薄で、Y社が単に出資口数が最大の有限会社の社員であるという以上に個別具体的な財産管理についての意向を強く反映させていたと認められ、ひいては、A社の名義や計算において支出された金員について、これが実質的には、Y社の支出と見る余地も少なからず存するものと言える」として法人格の形骸化を認定している。しかし、本判決では支配関係に加えて、実質的な賃金支払関係が存在していたことが大きな判断要素になったものと思われる。³⁶⁾

第二節 裁判例のまとめ

以上、労働事件における法人格否認の法理が争われ、認められた事案を概観すると、一般論に違いは見られるものの、そのほとんどは、従来の会社法学説が指摘する類型に該当するのではないかと思われる。つまり、労働事件における裁判所の判断も、当該訴訟で争われている利益に即して、考慮要素を措定し、法人格否認の法理の適用を検討しているのではないか、と考えられる。そうすると、少なくとも、一般論との関係はひとまず措くとしても、労働事件

においても、上記のような要素（例えば、契約相手方の信頼や期待の惹起の有無・契約や法律上の義務を潜脱の有無・株主（親会社）による会社搾取や過少資本の有無）といった要素を主張立証することが重要であるといえよう。そして、とりわけ未払賃金等請求型については、会社が債務を免れるために債権者を害する行為（資産の無償譲渡等）の有無、親子会社関係においては親会社が子会社財産を搾取するような行為の有無又は過少資本といった徴表を主張立証することが、法人格否認の法理の適用を求める労働者側に求められることが従前の裁判例から見ても看取することができる。裏を返せば、従来、労働事件において法人格否認の法理の適用を求めるべく、特に、形骸化を認めさせるために主張される、財産の混同、業務活動の混同の反復、収支区別の欠如、株主総会や取締役会の不開催等³⁷といった当該訴訟で問題となっている利益とは関係の薄い要素を並べて主張することは、従来の裁判例から見ても、あまり意味が見いだせないように思える。

第三章 労働契約承継型と法人格否認の法理

第一節 濫用形骸二分論を前提とする見解の背景

しかしながら、なぜ労働法学説においては、伝統的な濫用形骸二分論を前提とした枠組みが踏襲されてきたのだろうか。例えば、一部の裁判例³⁸に対する一つの見方ではあるものの、親会社や事業承継先の会社に対して労働契約の承継を求めようとすると、大要、法人格の形骸化が認められる場合には、親会社等に対して労働契約の承継を追及することができると、他方で、法人格の濫用が認められる場合には、真実解散の場合と偽装解散の場合とに分けた上で、

真実解散の場合には親会社等に対して労働契約の承継を求めることはできないが、他方で、偽装解散の場合には、親会社等に対して労働契約の承継を求めることができるとの整理もなされている。³⁹⁾ また、法人格の濫用について、偽装解散型を三類型に分け、①会社解散後、実質的同一性のある新会社を設立して事業を継続する場合には、両会社の実質的同一性（両会社間の株主、役員構成、事業内容、従業員の共通性）が認められ、濫用目的（会社解散・新会社設立が法人格の相違を利用した責任分離の濫用）が認められる場合、解散会社の雇用関係は新会社に承継される、②親子会社において、親会社が子会社を不当目的で解散し、その事業親会社自ら継続する場合には、親会社に雇用関係上の責任が承継されるとしつつ、他方で、子会社の業務を継続することがない場合には、裁判例上、労働契約上の責任を追及するか否かは分かれている、③親会社が子会社を解散させ、別の子会社に業務を引き継がせる場合には、別の子会社が形骸化しており親会社の一部門とみなされるのであれば、親会社が労働契約を承継するが、そうではない場合に、親会社か別子会社のいずれに労働契約を承継させるべきか、という点で学説・裁判例は分かれているとも整理されている。⁴⁰⁾ このように、若干のニュアンスの違いはあるにはせよ、従前の学説の整理においては、法人格否認の法理の適用に当たっては、概ね、第一に、賃金等請求型と労働契約承継型が区別され、後者については、法人格否認の法理の適用を、形骸化事例と濫用事例とに分けた上で、形骸化事例については労働契約の承継を認める一方で、基本的には単なる濫用事例（不当労働行為目的の真実解散の事例等）については認められないとしつつ、しかし、なおその濫用の程度が大きい場合（明白な濫用の場合―不当労働行為目的の偽装解散の事例等）については労働契約の承継を認める可能性を示している。このような見解は、布施自動車教習所・長尾商事事件、第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件及び福岡地裁小倉支判平成二十一年六月一日労判九八九号二〇頁（ワイケーサービス（九州定温輸送）事件）における一般論

が影響していることは間違いない。それまでの裁判例では、例えば、徳島船井電機事件や中本商事事件は、形骸化事例と濫用事例とに分けずに法人格否認の法理を適用して、労働契約の承継を認める立場を打ち出していた。⁽⁴¹⁾ すなわち、前者の徳島船井電機事件は、組合嫌悪から親会社が子会社を解散した事案では、子会社を不当労働行為の意思で解散した場合には、子会社を現実的、統一的に管理支配している親会社があり、解散した会社が実質上親会社の一製造部門とみられるような場合には、偽装解散と同様に親会社に対して労働契約の承継を認め、更に、①背後の実体である親会社が、子会社を現実的・統一的に支配しうる地位にあり、子会社とその背後にある親会社とが実質的に同一であること、②背後の一体である親会社が会社形態を利用するにつき違法または不当な目的を有していることを挙げ、法人格を濫用したものととして労働契約の承継が認められるとする。また、後者の中本商事事件においても、労働契約承継型における法人格否認の法理について、①法人格の形骸化の場合においては、経済的に親会社が一個の単一体を構成していること、企業活動の面において親子会社の子会社に対する管理支配が現実的で活動そのものが社会的にみて単一性を有することが必要であり、②法人格の濫用の場合においては、親会社が子会社を支配し利用していること、右親会社による子会社の支配、利用について親会社が違法または不当な目的を有していること（ただし、形骸化の場合よりも緩やかな支配従属関係があれば足りるとする）⁽⁴²⁾ を挙げ、濫用事例と形骸化事例とで効果を違えるような一般論は展開されていなかった。

ところが、前述した布施自動車教習所・長尾商事事件が法人格否認の法理の適用につき、次のように判示して、形骸化事例と濫用事例とに分けて、その法的効果に違いを認めたのである。⁽⁴³⁾ すなわち、「Xらは法人格否認の法理により、Y1の右未払賃金債務行為を否認してY2に対し右未払賃金の支払を求めることができ、しかも、そ

の支配につきY1との連帯責任を負わせることができる」とし、「Y1が…なした会社解散決議は、Y1の労働組合壊滅を目的とした不当労働行為に基づくものではあるが、右解散は真実解散する意思のもとになされたものであるから右解散決議は有効であり、右解散を理由とした本件解雇も有効なものである」と述べつつ、「もつとも、Y1の前記解散決議が真実解散の場合であつても、Y1が形骸法人、すなわちY2の一営業部門とみられるような場合には偽装解散と同様に考えるのが相当である」として、法人格の濫用が認められる場合には、使用者以外の法人への賃金等請求は認められるが、原則として労働契約の承継を求めことはできず、しかし例外的に別会社の一営業部門として見られるような場合には、形骸化が認められた場合と同様に労働契約の承継が認められる一般論を展開したのである。これと類似の判断枠組みは、その後の第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件が、子会社の法人格が完全に形骸化している場合には継続的・包括的な労働契約上の権利を主張できる一方で、形骸化とまでいえず、法人格の濫用が認められた場合、真実解散の場合には、親会社に対して原則として労働契約の承継を求めことはできず、例外的に、法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であると認められる場合には労働契約の承継を求めることができると述べ、布施自動車教習所・長尾商事事件の一般論を踏襲する⁴⁴。では、このような一般論の背景には何があるのだろうか。そのことは、続くワイケーサービス（九州定温輸送）事件で、より明確に表されている。すなわち、「形がい化し又は濫用されているとしても、子会社が主体となっている権利義務関係を親会社に帰属させることは、その限りで法人格制度を否定することであるから、法人格否認の法理による救済は、本来、個別的・例外的にのみ認められるべきものである。例えば、子会社の従業員が、親会社に対し、過去の未払賃金や退職金の支払等、一回的な給付の請求を行うような場合であれば、比較的、同法理の適用になじむものといえる。／これに対し、本件請求のように、解散した子会社の従

業員が、親会社に対し、雇用関係の存在を主張する場合は、仮に主張が肯定されるならば、将来的に継続する法的関係を認めることとなり、個別的・例外的といえる域を超えて救済を認めることとなる。そのような救済が認められるためには、上記のような一回的な給付の請求を行うような場合と比較して、法人格を否定すべき度合いがより高いことを要すると解される。／そうすると、法人格否認の法理により、解散した子会社の従業員が親会社に対し雇用関係の存在を主張することが認められるためには、子会社の法人格が全く形がい化しているか、又は濫用が明白であることを要すると解するのが相当である。」と判示されている。つまり、本来の法人格否認の法理の当該事案限りの処理であるという理解を背景に継続的な契約関係を形成させることに對する評価がこの一般論に現出しているといえよう。⁴⁵ 実は、このような法人格否認の法理の当該事案限りの処理であるという理解が前面に押し出されたものはそれ以前にも見られた。福島地決昭和四九年一月一八日労民集二五卷六号五二〇頁〔阿部写真印刷事件〕は「雇傭契約の当事者ではない債務者に対し『雇主』たる地位を認めるところまで、A社の法人格を否認することは困難といふべきであろう。ただし、法人格否認の法理は、法人制度の目的に照らし必要な限度において相対的に適用すべき」とし、「法人格の濫用による団結権侵害行為に對しては、これを排除するに必要な限度で、換言すれば、不当労働行為に對する救済の問題としてその限度で法人格否認の法理を援用すべき」と述べ、雇用契約上の責任追及までは認められな⁴⁶いとしている。また、学説においても、「あくまで、当該権利に基づく請求をなすにすぎないのであるから」、「背後の実体たる法的人格者との間に、雇用契約関係を創設したり」することはできないとの見解もあつた。法人格否認の法理の効果として指摘されるのは、債権者保護という観点からの有限責任の排除が中心である。このことは法人格否認の法理を主張するに当たって同一訴訟手続の中で、一方では法人格の否認を主張しつつ、他方では法人とし

ての存在を前提とする主張をなすことも妨げられず、例えば、会社債権者が会社を被告として債務の弁済を求めると同時に社員を被告として法人格否認の法理に基づき会社債務の弁済を求める場合、その法人格否認の主張が認められれば会社と社員は連帯債務を負担することからも伺い知れる。⁴⁷つまり、法人格否認の法理が認められる場合、契約上の使用者だけではなく、その背後にいる親会社や別会社の両方に対して不真正連帯債務を負わせることが可能とされているが、労働契約の承継の場合には、どのように考えるのが不明となるのである。⁴⁸確かに、法人格否認の法理それ自体が一般法理であり、効果という側面からも、どのような効果でも認められると解する余地は充分あり得るが、法人格否認の法理の効果として、労働契約の承継まで認められるか、ということそれ自体が大きな壁として立ちはだかつていたとも言える。換言すれば、法人格否認の法理によって当該事案限りで法人格を排除することはできても、継続的な法律関係を形成するという効果までをもたらさうような状況に対する躊躇が見られるのである。⁴⁹そのため、一回きりの債務の弁済を請求する事案と異なり、労働契約のような継続的な契約関係を創設するような効果には一定の限界をはめようとしたものと考えられる。そうすると、従来の裁判例において、法人格否認の法理により労働契約の承継を求める場合には、濫用形骸二分論を前提に、法人格が形骸化している場合、または法人格が明白に濫用されている場合に、労働契約の承継を認めてきたのは、そういった法人格否認の法理に内在する当該事案限りの解決という理解⁵⁰、理論的困難性を克服するための一つの手法であったといえよう。⁵¹

しかし、このような理論的背景を明らかにしたものの、それではなぜ、濫用形骸二分論を前提に、明白な濫用の場合はともかく、原則として、法人格の形骸化事例の場合には、労働契約の承継が認められると考えたのだろうか。基本的な発想として、濫用と形骸化事例を区別して、その効果を違えるようになったのか、という点については未だ説

明が足りないように思われる。つまり、法人格の形骸化が認められれば、労働契約の承継が肯定されると、なぜ考えたのか、その理論的背景はどこにあるのか、ということが問題となる。そこで、次に、法人格否認の法理が内在する限界を踏まえて、労働契約の承継を認めるべき実質的根拠がどこにあるのか、について考えていくこととする。

第二節 法人格否認の法理と実質的同一性の法理の限界

労働事件において見られるような濫用事例と形骸化事例とで効果を違えるというのは、少なくとも、会社法における判例学説ではあまり見られない特徴であるように思われる。その背景の一つとして考えられるのは、法人格否認の法理が認められる以前より、既に労働法学説には、いわゆる「実質的同一性の法理」と呼ばれるものが存在していたことと関係するのではないだろうか。実質的同一性の法理とは、新旧両企業間の実質的同一性を認めて使用者責任は旧会社から新規業態に承継されるものとする法理を指す^⑤。つまり、新旧両企業間での実質的同一性が認められると労働契約が承継されるとする法理である。もともとは不当労働行為の救済命令の中で用いられてきた法理である。このような法理は、法人格否認の法理が最高裁判例として確立するより前、福岡地判昭和二七年五月二日労民集三卷二号一二五頁〔福岡国際観光ホテル事件〕等で見られた。すなわち、「企業というものは、労働力を離れては在り得ないつまりそれは有形無形の資本と労働力の結合による動的な組織とみるべきであり、従って労働関係は特定の経営者に対するというよりも、むしろ企業そのものに結合したものであることができるから、たとえば合資会社から株式会社組織変更があり、株式会社から個人企業に切替が為されたとしても、企業そのものが廃止されることなく、同一性を存続する限り労働関係は新たな経営者に承継されると解すべきである。…それでたとえば株主総会において解散の決議

が為されても、これにより終局的な企業の廃止が伴わず、新たな経営者がこれを承継して経営を続ける場合には、ただ企業の所有者乃至経営者が交替をしたというに止まり、企業そのものは、実質的には同一性を失うことなく、終始存続しているとみることができから労働関係は解散会社から新たな経営者に承継せられ」と判示する。学説上も、実質的同一性の法理が認められる要件として、①ほぼ共通する性格が二つの企業間において社長を始めとする何人かの人的兼務の状態があること、②資本系統が同一であること、③労務管理が一体をなして行われていることなどが認定されている場合が挙げられる⁵³。実質的同一性の法理は、本来は労組法七条にいう「使用者」概念を拡張するための枠組みであったが、契約法理として、契約上の使用者とは別使用者との関係において労働契約関係を形成させるための法理に展開されていったのではないかと考えられている⁵⁴⁵⁵。

ところが、この実質的同一性の法理に対しては、なぜ新旧両企業が実質的に同一であれば、使用者として取り扱われ労働契約の承継が認められるのか、ということとそれ自体に理論的根拠がないとの批判が強い。例えば、東京地判昭和三七年二月一日労民集一三卷一号一〇三頁〔鉄の時代社事件〕は、不当労働行為の救済申立に関して、労組法七条の使用者について、「同一の企業体であることを理由としているところからしてY社を以て前記労使関係における実質上の使用者と目したものと解されなくてはならないけれども、かような場合においても右労使関係につき法律上第三者たるを失わないY社を救済命令の名宛人となし得る法理論上の根拠はない：実質上同一の企業体であるという一事だけで本件救済命令の名宛人とするに足るものと判断したのは早計にすぎた」と判示する⁵⁶。そこで、その内容が不明瞭な実質的同一性の法理が、法人格否認の法理と結合することによって実質化が図られていったとも考えられる⁵⁷。由来は異なるものの、古くから法人格否認の法理と実質的同一性の法理の類似性が夙に示され⁵⁸、実質的同一性の法理の理

論的根拠が法人格否認の法理に求められていったとも考えられるのである。つまり、それより以前から存在した実質的同一性の法理が法人格否認の法理に「仮託」されていたのではないかと考えられる。したがって、特に法人格の形骸事例の場合に、労働契約の承継が認められるとするのは、背後に実質的同一性の法理が存在していたからではないだろうか。

しかしながら、そのように考えてみると、（実質的同一性の法理の背後にある）法人格の形骸化が実質的根拠になるという説明は、法人格否認の法理の濫用形骸二分論が克服され、形骸自体を単独の根拠とできず、より実質的な利益や制度に即した判断が必要という考えとは整合性を失ってしまった。法人格否認の法理における形骸化という要件の立て方自体が批判に晒され、それ自体に意味がないというのであれば、実質的同一性の法理が求めてきた理論的根拠も揺らいでくることになる。結果として、いわゆる伝統的学説が述べる純粹形骸化事例ともいえる事案については、実質的同一性の法理の当初からの批判、すなわち理論的根拠がないとの批判に堪えられないことになる。そうであるならば、実質的同一性の法理に根拠はないから、法人格否認の法理を適用すべき、との考えもあり得るが、⁵⁹形骸化により労働契約の承継が認められることにも実質的根拠がないのではないかとも思われる。⁶⁰他方で、法人格否認の法理と実質的同一性の法理は異なる法理であるとして、法人格否認の法理により労働契約の承継を考えていくべきであるとの見解も見られるが、⁶¹なにゆえ企業や事業の実質的同一性が存在すれば労働契約の承継が認められるのか、という当初の疑問に戻ってきてしまう。⁶²

そうすると、企業や事業の実質的同一性それ自体は根拠となりにくいものと考えられる。単に企業や事業の実質的同一性から労働契約の承継を認めると考えるのではなく、別の実質的根拠が必要となるものと思われる。そこで、結

論を先取りしていえば、同一事業を他に引き受けさせた、逆に言えば、同一事業を引き受けたことが労働契約上の責任も引き受けたと捉えることで、それを実質的な根拠とすることはできないだろうか。⁶³ 単に同一事業を有していることは労働契約の承継の実質的根拠とはならないが、他方で、従前の事業と実質的同一の事業を引き受けている場合等に、労働契約の承継を求めうると考える。⁶⁵ 事業の実質的同一性単独では労働契約の承継は認められず、実質的同一事業を引き受けたという事実が労働契約の承継を求めために必要になると考えるものである。したがって、法人格を否認するという効果を法人格否認の効果に持たせ、労働契約の承継という効果を、実質的同一の事業の引受けという実質的根拠により認めるといふ合わせ技も十分考えられるのではないかと思われる。⁶⁶⁶⁷ このように法人格否認の法理により労働契約の承継を求める場合には、第一に、実質的同一の事業の引受けと、第二に、従前会社法学説が指摘してきた考慮要素等を主張立証する必要があるものと思われる。加えて、このような見解からは、そもそも濫用形骸二分論を考える必要はなく、形骸化事例であることや明白な濫用事例であることを根拠に法人格否認の法理の適用を求める必要もないのではないか。そして、次に述べるように、近時の裁判例においても、ほぼ同様の判断が行われているのではないか、ということを再検証する。

第三節 近時の裁判例の再検証

それでは、近時の裁判例はどのような判断で労働契約の承継を考えているのだろうか。実は、濫用形骸二分論を前提に、形骸化事例と明白な濫用事例とで労働契約の承継を変えたとの一般論は、ワイケーサービス（九州定温輸送）事件以降、明確な形では表れてこない。したがって、そもそも前述したような濫用形骸二分論を前提とした判断枠組

み(ワイケーサービス(九州定温輸送)事件以前の一般論)自体採られていない可能性も充分あり得る。それでは、具体的に、近時の裁判例はどのような点を考慮して法人格否認の法理の適用を認め、労働契約の承継を肯定したのだろうか。

まず、日本語研究所ほか事件は、法人格否認の法理を適用するに当たり、次のような要素を取り上げている。すなわち、「被告二社は教育情報研究所の一営業部門たる性質を有し、…いずれも人的・財政的基盤が乏しく」(過少資本を示唆)、「被告」(代表者―筆者註)は、教育情報研究所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」(支配の要件)、そして、「Y1研究所に対する多額の業務委託費やY2新聞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、…教育情報研究所は、倒産直前に多額の滞納家賃及び更料を支払うことによつて、…賃借権及び補償金返還請求権をY2新聞社に承継させ、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、教育情報研究所は多額の累積未払貸金債務を残したまま倒産」(実質的事業譲渡、子会社権取や債務免脱目的を示唆)したことが指摘されており、ここでは実質的な事業譲渡が認定されている。ベストマンほか事件では、従前の会社から労働者派遣事業における実際の取引先を引き継ぎ、またIT事業をそのまま譲り受けていたという事実から実質的同一性を認定した上で、不当労働行為意思及び未払貸金等債務の免脱目的が明確に認定されている。つまり、実質的同一性の認定部分において、事業の引受関係があることを示している。更に、ヒューマンコンサルティングほか事件でも、従前の会社の営業を新会社に譲渡していることを認定した上で、それが貸金債務の免脱目的、債権者詐害的に行われていることも濫用性の判断の要素としている。また、サカキ運輸ほか事件では、運送事業の目的の同一性ととの関係で、新会社が本店所

在地、駐車場、給油設備をそのまま利用し、また原告Xら以外の従業員も全員雇用し、事業に必要な行政上の手続、取引の承継が行われており事業譲渡が行われていたことが認定され、加えて、それが無償で行われていたことから、債権者詐害的な状況が作出され、なおかつ、それが不当労働行為目的を有していたということが認定されている。

これらの裁判例においては、濫用形骸二分論を前提とした一般論は展開されていない。近時の裁判例においては、実質的な同一事業の引受けともいえるべき事情もあり、それに加えて、①債権者詐害行為（債務免脱目的・無償事業（資産）譲渡）、②労働法違反行為（不当労働行為目的等）、③有限責任が排除されるべき行為（子会社搾取・過少資本）といった、法人格否認の法理の適用が認められる場合の考慮要素が認められるような場合に労働契約の承継が肯定されてきたともいえよう。つまり、裁判所の判断としては、事業の引受け（及びそれと評価しうる事情）を前提に、法人格否認の法理の適用が認められる場合の考慮要素がどれだけあるのか、という観点から労働契約の承継を判断してきているともいえるのではないだろうか。

第四章 労働契約の承継を求める他の法的構成

第一節 法人格否認の法理以外による構成の可能性

前章まで、従来の裁判例における法人格否認の法理が適用される場合の考慮要素について、従前の会社法学説が指摘しているような事案類型に即しても説明しうることを示した。また、労働事件における濫用形骸二分論を前提とした一般論の背景として、労働契約の承継を求める場合、法人格否認の法理が当該事案限りの解決方法であるという内

在的な制約から、法人格否認の法理が確立する以前より存在する実質的同一性の法理が背景にあったのではないか、ということを描した。ただ、実質的同一性の法理そのものは実質的根拠に乏しいと思われることから、実質的同一性の事業の引受けが労働契約承継の実質的根拠ではないかと考えた。そして、近時の裁判例についても、実質的な事業の引受けがあることも踏まえての法人格否認の法理に基づく労働契約の承継を認めてきたのではないかということを示した。

しかし、そもそも法人格否認の法理以外に労働契約の承継を求めることはできないのだろうか。法人格否認の法理を、一般私法法理の現在の発展のつきたところからはじまるという観点で捉えるのであれば、⁶⁸労働法が従前展開してきた労働契約の承継を求める他の法的構成を検討した上で、法人格否認の法理の適用を考慮すべきであるように思われる。つまり、他の法的構成でも認められないような場合に法人格否認の法理の適用を求めることになる。そこで、最後に、法人格否認の法理以外で労働契約の承継を求めるための他の法的構成についても考えてみたい。また逆にいえば、以下のような場合以外に結果の妥当性が認められないような場合に、改めて法人格否認の法理の適用があるかを考える必要がある。

第二節 事業譲渡が存在する場合

従来、事業譲渡の事案において、法人格否認の法理を適用した事例はいくつか存在する。まず一つ目として挙げられるのは、新関西通信システムズ事件である。同事件においては、会社の解散は事業継続意思の喪失ではなく、取引先との信用失墜や廃業という事態を避けるために新会社を設立し、大半の事業、資産、負債関係を譲渡して、旧会社

を解散したことを認定した上で、法人格の異別性、事業廃止の自由、新規契約締結の自由を全面的に主張して、全く自由な契約交渉の結果としての不採用であるという観点から労働者との雇用関係を否定することは、実質的には解雇法理の適用を回避するための法人格の濫用であるとして、旧会社労働者の新会社への承継を認める。また、ベストマンほか事件では、事業譲渡会社と譲受会社の実体は、本来一社で行うことのできる業務を形式的に二社に分けて行っていたにすぎず、実質上同一であり、また組合活動を行っていた労働者を会社から排除しようとする不当労働行為の意思や賃金債務免脱目的で譲渡会社を解散し、当該労働者を解雇したとして、会社解散は会社制度の濫用を認め、譲受会社への労働契約の承継を認容している。このように、新会社設立、同社への事業譲渡、会社解散、労働者解雇といった一連の経緯が法人格の濫用と認められるような場合には、法人格濫用の法理に基づき、新会社への労働契約の承継を認めるケースが見られる。

事業譲渡における労働契約の承継は、周知の通り、従来から様々な見解が提唱されてきた⁶⁹。事業譲渡の特定承継性から、通説によれば、譲渡される事業に従事してきた労働者の労働契約が譲受会社に承継されるか否かは、譲渡会社、譲受会社、労働者の三者間の合意によって決まり⁷⁰、譲受会社又は労働者のいずれかが労働契約の承継を明確に拒否した場合には、労働契約は譲受会社に承継されないとされる⁷¹。そのために、労働契約の承継を求めて法人格否認の法理が主張されることになる。事業譲渡の場合には、譲渡会社と譲受会社との間で締結される事業譲渡契約において、特定の労働者を排除する契約がなされることで生じる問題ではあるが、当該契約の解釈の問題としても解決しうるように思われる。まず、事業譲渡契約において明確に労働契約の不承継を定めていない場合については、大阪地判平成一一年一二月八日労判七七七号二八頁〔タジマヤ事件〕が、事業譲渡前に解雇した労働者に関して、当該労働者への

解雇を無効とした上で、「Y社〔讓受会社〕が訴外A社〔讓渡会社―筆者註〕に在籍した従業員全員を雇用していることからすると、讓渡の対象となる営業にはこれら従業員との雇用契約をも含むものとして営業讓渡がなされたことを推認することができる」としている。他方で、明確に労働契約の不承継を定めている場合には、このような判断手法を用いることができない。そこで、東京高判平成一七年五月三十一日労働八八九号一六頁〔勝英自動車学校事件〕では、事業讓渡契約の内容について「〔解雇は―筆者註〕従業員を個別に排除する目的で行われたものであり、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないから、解雇権の濫用として無効であること、…〔事業讓渡により一部の労働者を承継しないとの〕合意部分は、民法九〇条に違反するものとして無効」として、公序良俗違反を根拠に事業讓渡契約の一部無効を認めているのは注目に値する。ただし、このような労働契約の個別排除が公序良俗違反とまで言えるかは難しい。そうすると、さいたま地判平成一六年一月二二日労働八八八号一三頁〔東京日新学園事件第一審判決〕のように「事業の全部讓渡に伴い、雇用関係が事業と一体として承継されていると評価できる場合には、事業に現に従事する労働者が事業の讓受人に採用されないということは、事業に従事する当該労働者にとっては、実質的に解雇と同視すべきことであり（逆に、讓受人に採用された労働者にとっては、単なる労働条件の変更に過ぎない）、事業讓受人の採用の自由を理由に、事業讓渡の当事者間の合意のみ、あるいは讓受人の意思のみによって、いかようにもその処遇が決められること、すなわち事業の讓受人による事業に従事する労働者に対する完全に自由な採否を容認するのは、雇用関係の承継を含む事業讓渡において、恣意的な解雇を許すのと同様の結果を招き、労働者保護に欠けると言わざるを得ない。／他方、讓受人は、事業をその労働力とともに譲り受け、それを使用した運営によって利益を享受することになるのであるから、労働力を使用する立場をも承継した者として、労働者保

護法理に基づく一定の責任は当然負担すべきであり、新規採用との法形式を採用したとの一事をもつてかかる負担を免れることは、それらの法理の不当な潜脱として許されないとすべきである。／したがって、労働力と一体として行われたと認められる事業全部の譲渡において、事業の譲受人が、当該事業譲渡時点において譲渡人と雇用関係にあり、かつ、譲受人との雇用関係のもとに引き続き当該事業に労働力を提供することを希望する労働者を、当該事業における労働力から排除しようとする場合には、解雇権濫用法理に準じ、当該排除行為が新規採用における採用拒否、あるいは雇用契約承継における承継拒否等、いかなる法形式でされたかを問わず、それについて客観的に合理的な理由を要し、かかる理由のない場合には、解雇が無効である場合と同様、当該労働者と事業譲受人との間に、労働力承継の実態に照らし合理的と認められる内容の雇用契約が締結されたのと同様の法律関係が生じるものと解するのが相当である（これに反する当事者間の合意は、その限りで効果を制限される。船員法四三条参照。）⁷²と述べるものもある。確かに、このような判断枠組みに対しては、解雇権濫用法理を適用しても労働者の事業帰属は明らかにならないため、承継されるべきと論者が考える労働者を承継するためのレッテル貼りに終わる可能性を否定しがたいとの批判が存するところである。⁷³ただ、事業譲渡も含め、企業の組織再編は、多くの場合、無駄を省き、より効率的な経営を行うことで企業価値を高めることを目的として行われる。⁷⁴そうすると、労働契約を必ず承継するという判断は企業価値の向上という点からは適切ではない場合もあり得る。つまり、事業譲渡が絡むような場合については、それによって生じる企業価値の向上と労働者保護をどのようにバランスを取るかということが焦点となる。⁷⁵その点に鑑みれば、東京日新学園事件第一審判決は機能的には優れているように思われる。すなわち、事業譲渡による労働契約の承継は、事業譲渡契約により譲渡会社と譲受会社により決められるものの、そこには解雇権濫用法理（整理解雇法理）による修正

の余地を認め、そうすることで、経営合理化のための人員削減が合理的であるとするならば、労働契約の不承継を認め、他方で、それが不合理であるとするならば、事業譲渡契約内容の修正により労働契約の承継を認めることで、企業価値と労働者保護の均衡を図ることができる⁽⁷⁶⁾⁽⁷⁷⁾。そして、このような判断枠組みの方が、少なくとも、法人格否認の法理の適用を争うよりかは、紛争当事者における結果の予見可能性に資するのではないだろうか。

第三節 契約当事者の誤信の場合

次に、契約当事者である労働者が使用者を誤信していたような場合である。典型的には、前述したクリエイティブインターナショナルコーポレーション事件のようなケースが挙げられよう。この事件においては、労働者は採用の段階から、誰が使用者であるのかについて誤信していたとされる。例えば、募集・採用といった当初から形式的な契約当事者ではない別の者を使用者だと認識していたような場合等では、実質的な使用者との間で黙示の労働契約が生じていると考えることが素直であるように思われる⁽⁷⁸⁾。この点、大阪高判平成二〇年四月二五日労判九六〇号五頁〔松下PDP事件控訴審判決〕では「労働契約の本質は使用者が労働者を指揮命令及び監督し、労働者が賃金の支払を受けて労務を提供することにあるから、黙示の合意により労働契約が成立したかどうかは、当該労務提供関係、賃金支払関係があるかどうか、この関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致があるかどうかによって判断するのが相当である」との判示が見られる。したがって、一つのメルクマールとして、当該労働者と親会社等との間に労務供給とその対象としての報酬の支払の意思の合致があれば黙示の労働契約の締結を認める余地はあり得べきであろう⁽⁷⁹⁾。そうすると、法人格否認の法理という枠組みではあるが、その中で考えられている利益状況に即していえば、ク

リエイティブインターナショナル事件を素材に考えると、A社が形式的な使用者になっていたとしても、Y社の採用試験を受け、同社から採用通知を受け取り、加えて研修も同社によって行われていて、給料の支払いもY社からなされていた場合には同社との間に黙示の労働契約関係が成立したとも言えるのではないだろうか。逆に言えば、当該事件において、そのような背景事情が存在していたからこそ、法人格否認の法理が認められたともいえよう。⁽⁸⁰⁾ なお、やや特殊なケースとして考えられるのは、労働契約の締結に当たって、例えば、親子関係やグループ関係にある会社において、採用担当者が親会社等の代理人として採用したのか、それとも子会社や関連会社の代理人として採用したのかが判然としないような場合にも親会社等との関係で黙示の労働契約の締結を認めるべき場合もあると思われる。もちろん、このような場合には、給料の支払いが実質的に親会社等によってなされていること（親会社等の計算においてなされていたこと等）や親会社が採用するかどうかのような外観などが重要になるものと思われる。⁽⁸¹⁾⁽⁸²⁾

第五章 結びに代えて

最後に、本稿の結論をまとめると以下のようになる。

第一に、労働事件における法人格否認の法理についても、裁判例上、従前から会社法学説において指摘されているような利益や制度に即した判断がなされていることを示した。すなわち、契約相手方の信頼や期待の保護が問題となる類型、契約・法律上の義務の潜脱の防止が問題となる類型、株主による会社搾取や過少資本が問題となる類型に分けて議論されてきたが、このことは労働事件においても同様に当てはまるということを指摘した。なお、従前の会社

法学説ではあまり指摘されてこなかったが、労働事件特有の類型として、労働者への支配関係及び賃金支払関係が存在しているような場合についても、法人格否認の法理の適用が認められる場合がある。

第二に、労働法学説や労働判例の一部では、伝統的学説が示す「濫用」「形骸化」の二分論（濫用形骸二分論）を前提に、効果を違えることが指摘されてきた。この点は、労働事件における法人格否認の法理の特殊性と捉えることもできよう。そして、その背景として考えられてきたのは、法人格否認の法理の当該事案限りの解決手法という、法理に内在する問題を克服するためであった。また、特に法人格の形骸化の場合には、労働契約の承継を認めるとの効果論の背景として、それ以前から労働法学説において指摘されてきた実質的同一性の法理が法人格否認の法理に機能を仮託していたのではないかと考えた。しかし、既に克服されたともいえる濫用形骸二分論を前提とした労働事件における一般論は、会社法における議論と整合性が合わなくなってきた。そこで、実質的同一性の法理により労働契約の承継を認めると考えるのではなく、同一事業を別会社が引き受けたことを理論的根拠とし、実質的な事業の引受けと法人格否認の法理の合わせ技により労働契約の承継が認められるのではないかと考えた。そして、近時の裁判例も、実質的な事業の引受関係が存在し、かつ法人格否認の法理を適用すべき要素の有無により、労働契約の承継を認めてきたのではないかとということを示した。

第三に、法人格否認の法理により労働契約の承継を求めるために他の法的構成が考えられないか、ということ論じた。一つは、事業譲渡関係が存在しているような場合、そして、もう一つが採用段階等における契約当事者の誤信があったような場合について考察をした。

法人格否認の法理は、一般法理であるが故に、その適用の要件化は困難で、一律の判断枠組みで検討することは非

常に難しいことは従前から指摘されてきた。本稿では、労働事件における法人格否認の法理の適用の在り方について、会社法学との平仄を合わせながら、若干の考察を試みた。

最後に、本稿ではほとんど指摘しなかったが、労働事件における法人格否認の法理の嚆矢となった、川岸工業事件では、いわゆる受動的債権者論が示されていた。川岸工業事件が提示した受動的債権者論に対しては学説上、非常に強い批判がなされている。しかし、有限責任の排除という関係では、従来から、契約債権者と不法行為債権者とに分けた議論もなされてきた。⁽⁸³⁾ 労働債権者である労働者を債権者保護の枠組みとして考える必要はないのかなどについては、今後の課題としたい。⁽⁸⁴⁾

※本研究はJSPS科研費17K03444の助成を受けたものです。

- (1) 西谷敏『労働法(第二版)』(日本評論社、二〇一三年)二九頁。
- (2) 菅野和夫『労働法(第一版補正版)』(弘文堂、二〇一七年)一七八頁。
- (3) 前掲註(2)・菅野一七九頁。
- (4) 本久洋一「労働契約上の使用者」日本労働法学会編『講座労働法の再生第一巻 労働法の基礎理論』(日本評論社、二〇一七年)一〇八頁～一〇九頁。使用者概念の拡張については、近時、土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界―個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究(二)」法学協会雑誌一三四巻五号(二〇一七)二頁以下による詳細な研究がある。なお、法人格否認の法理による使用者概念の拡張については、和田肇「労働契約における使用者概念の拡張―会社法人格否認論の一断面」平出慶道Ⅱ今井潔Ⅱ浜田道代編『現代株式会社法の課題』(有斐閣、一九八六年)二五三頁以下参照。

- (5) 江頭憲治郎『株式会社法（第七版）』（有斐閣、二〇一七年）四一頁。
- (6) 原弘明「労働法における法人格否認の法理と事業譲渡にかかる労働契約の取扱い―会社法の視点から」法政研究八二巻二／三号（二〇一五年）九三八頁参照。
- (7) 奥山恒朗「いわゆる法人格否認の法理と実際」鈴木忠一Ⅱ三ヶ月章編『実務民事訴訟講座5』（日本評論社、一九六九年）一六八頁。
- (8) 前掲註(7)・奥山一八七頁。
- (9) 前掲註(7)・奥山一六九頁は、支配の要件に関して、背後の者が会社を自己の意のままに道具として用いることができる支配的地位になければならず、これを「実質的同一性」と呼んでいる。
- (10) 前掲註(5)・江頭四六頁。
- (11) 江頭憲治郎『会社法人格否認の法理』（東京大学出版会、一九八〇年）四一六頁は「散弾銃を撃ちまくるように、法人格形骸化の徴表といわれる諸ファクターを、判旨の理由中にならべ」「裁判官の自信のなさを示すもの以外のなものでもなく、訴訟の当事者をまどわせ、むだな費用と労力を、将来にあたってかけさせる原因となる。」と述べる。
- (12) 江頭憲治郎編『1 会社法コンメンタール 総則／設立「1」』（後藤元）（有斐閣、二〇〇八年）九八頁、前掲註(11)・江頭一二八頁以下。
- (13) ここで問題となるものとして、①隠れた資本奪取を中心とする財産移転、②財産混同、③過少資本が具体的に挙げられる（前掲註(11)・江頭一五三頁）。
- (14) 前掲註(11)・江頭一七一頁では、この類型として、①社員又は会社に対して新たな請求権の発生するもの（競業禁止義務に基づく差止請求権の拡張、和解契約の効果の拡張等）、②社員又は会社に通常の私法法理では生じ得ない負担・不利益が生ずるにすぎないもの（保険法の代表者責任類似のケース、善意取得が排除される事案等）を掲げる。
- (15) 前掲註(11)・江頭一四七頁以下参照。
- (16) 前掲註(12)・後藤九九頁は「濫用・形骸化の二分論は、具体的事案を念頭に置いてなされたものではなく、事案によって

は片方がよく使われるということはあるが、完全に分類されているわけではないため、基準としては「不適切」とし、具体的な事案毎の類型に応じた検討がなされている（なお、同書は制度的利益保護類型・個別的利益保護類型という区別とも一線を画する）。

(17) 前掲註(12)・後藤九八頁。

(18) 得津晶「法人格否認の法理の原構成」黒沼悦郎Ⅱ藤田友敬編『企業法の進路』（有斐閣、二〇一七年）一四頁。また、最判昭和四四年二月二十七日以降の最高裁判例において、すべてが「濫用」を問題にしており、形骸化を問題とした事件はないと指摘する（同一頁）。

(19) 前掲註(18)・得津一九頁、二九頁、三三頁。

(20) 前掲最判昭和四四年二月二十七日はそのことを示唆するものであると指摘するものとして、前掲註(18)・得津一四頁。そして、同書二三頁においても、法人格の否認による執行力の拡張に関して、形骸化についてはこれを認め、濫用については否定するという見解に対し、裁判例における形骸化と濫用の区分が主観的濫用目的の有無にしかなく、連続的に捉えるべきものであるならば、このような主観的要素の有無が何らかの意味を持たない限り、この区分で効果を変えることは適切ではないとする。また、前掲註(11)・江頭四二三頁においても、法人格の形骸化事例か濫用事例かによって判決効の拡張という効果を認めるという立場に対しても批判が加えられている（前掲註(5)・江頭四八頁も参照）。

(21) 前掲註(11)・江頭三三頁、前掲註(18)・得津六頁〜七頁。

(22) 前掲註(18)・得津三三頁。

(23) 弥永真生「法人格否認の法理」倉沢康一郎Ⅱ奥島孝康編『岩崎稜先生追悼 昭和商法学史』（日本評論社、一九九六年）二七六頁。

(24) 前掲註(23)・弥永二七六頁。

(25) 大阪高判平成一九年一〇月二六日労判九七五号五〇頁（第一交通産業ほか（佐野第一交通）事件）、福岡地裁小倉支判平成二二年六月一日労判九八九号二〇頁（ワイケーサービス（九州定温輸送）事件）、佐賀地判平成二二年三月二六日労判

一〇〇五号三二頁〔佐賀ゴルフガーデンほか事件〕参照。

(26) この点、後述するように福島地決昭和四九年一月一八日労民集二五卷六号五二〇頁〔阿部写真印刷事件〕は、法人格否認の法理の効果として労働契約の承継は認められないと明示する。

(27) 他にも、損害賠償責任を追及する形の事案も少なくない。

(28) 前掲註(23)・弥永二七六頁。

(29) 前掲註(23)・弥永二七七頁。

(30) 前掲註(18)・得津二〇頁。

(31) なお、本件以降、形骸化が認められる場合には、労働契約の承継が認められ、他方、濫用が認められる場合（形骸には至らないが支配関係があり、不当労働行為目的が認定される場合）には、賃金等請求は肯定されるが、原則として、不当労働行為目的の真実解散の場合には労働契約は承継されず、例外的に、不当労働行為目的の偽装解散であるような場合には労働契約の承継を認めるという一般論が登場する（その後、このような一般論自体は変容していくものの、形骸化事例と濫用事例とで法人格否認の効果を違えるという発想が登場する）。このような一般論が展開された背景については後述する。

(32) なお、本件の事業譲渡契約は会社法上の手続が行われておらず、またその対価も無償であった。そのため債権者を害する目的による事業譲渡という性格も有している。加えて、別会社の設立は組合からの執拗な要求等かわすために行われたとも指摘されている（ただし、不当労働行為目的であることまでは判示されていない）。

(33) 米津孝司「企業解散・事業譲渡における雇用と法人格の濫用」野川忍Ⅱ土田道夫Ⅱ水島郁子編『企業変動における労働法の課題』（有斐閣、二〇一六年）一八九頁。

(34) いわゆる「受動的債権者論」とも呼ばれる（前掲註(11)・江頭一二〇頁〜一二二頁）。

(35) ただし、過少資本による法人格否認の法理の適用に対しては、近時、自己資本の水準が低いか否かということではなく、資産代替や不法行為コストの外部化といった株主のインセンティブのゆがみが問題であるとする見解が有力に唱えられている（後藤元『株主有限責任制度の弊害と過少資本による株主の責任』（商事法務、二〇〇七年）五四二頁）。

- (36) 労働事件において法人格否認の法理が適用される場面で想定されているのは、実質的支配関係との指摘もある（前掲註(18)・得津三二頁）。これは、前掲註(11)・江頭二六四頁も同様であるが、そこで指摘されているのは、労組法七条にいう「使用者」の判断枠組みである。確かに、不当労働行為が関係するような場合については、ある程度妥当するものと思われるが、一方、現在、労働法学における「使用者」概念は、労働契約上の使用者と労組法上の使用者とを区別して議論がされ、裁判例では専ら労働契約における使用者概念につき使用従属関係と賃金支払関係の有無により決されており（本久洋一「使用者の概念」土田道夫Ⅱ山川隆一『労働法の争点』（有斐閣、二〇一四年）七頁参照）、必ずしも実質的支配関係だけが考慮されているわけではないようにも思える。しかし、使用従属関係と賃金支払関係が存在するのであれば、後述するような黙示の労働契約によるか、それを実質的な根拠として法人格否認の法理により労働契約関係を肯定することもあり得ると思われる。
- (37) 荒木尚志『労働法（第三版）』（有斐閣、二〇一六年）六三頁参照。
- (38) 神戸地裁姫路支判平成二五年六月二六日判例集未登載（伊藤興業等事件）。
- (39) 西谷敏「労働法における法人格否認法理の到達点―親会社の雇用責任をめぐって」季刊労働法二四七号（二〇一四年）九三頁〜九四頁参照。ただし、形骸化類型の場合には偽装解散の法理が適用されず、濫用類型の場合には適用されるという考え方は、整理としてミスリーディングであるとの指摘もある（前掲註(6)・原九四七頁）。
- (40) 前掲註(37)・荒木六三頁〜六七頁。
- (41) なお、この間、宣広事件においては、譲渡会社の労働者が、営業用財産の譲受会社への労働契約の承継を追及した事案において「〔譲受会社〕と〔譲渡会社―筆者註〕は、経済的社会的にみて継続性を有し、本件雇用契約の関係においては、実質的に前後同一の会社である」とみざるをえない。また株式会社が被用者とその解雇を廻って紛争中特段の合理的事由がないのに旧会社の人的物的営業財産をそのまま流用し、商号、代表取締役、営業目的、従業員などが旧会社のそれと同一の新会社を設立したような場合には、形式的には新会社の設立登記がなされていても、それは労働契約上の義務を免れるためになされたものと見るべく、しかも新旧両会社の実質は前述の如く前後同一で継続性を有する以上会社の被用者に対して信義則上新旧両会社が別人格であることを主張できず、相手方は新旧両会社の何れに対しても右労働契約上の義務履行を請求できる」として、

労働契約の承継を認めた事案もある。

(42) 更に、大阪地判昭和五七年七月三〇日労判三九三号三五頁〔布施自動車教習所・長尾商事事件第一審判決〕も、形骸化は否定する一方、資本関係、役員関係及び業務・労務の統一的管理支配の一体を踏まえ、会社解散とそれに伴う解雇は、組合壊滅等を目的とした法人格の濫用を認定し、支配会社に対する労働契約の承継を認めている（なお、前掲註(33)・米津一八九頁〜一九〇頁参照）。

(43) 布施自動車教習所・長尾商事事件匿名コメント参照（労判四三八号五三頁）。

(44) 佐賀地判平成二二年三月二六日労判一〇〇五号〔佐賀ゴルフガーデンほか事件〕も結論として、賃金請求や労働契約の承継は否定し、不法行為責任のみ認めた事例であるが、同事件においても形骸が認められる場合には親会社に労働契約の承継が認められ、他方、濫用事例であり、かつ真実解散の場合には親会社の労働契約の承継は否定されつつ、濫用事例であり、かつ偽装解散の場合には親会社による労働契約の承継を肯定するという布施控訴審判決と同様の判断枠組みを採用している。

(45) 江頭憲治郎・中村直人編『論点体系会社法1―総則、株式会社I』（遠山聡）（第一法規、二〇一二年）二二頁も「雇用契約上の地位確認請求は、それが将来的に継続する法律関係を認めることになるが故に、法人格否認の法理の持つ、個別性や例外性になじまない側面を有する」と指摘する。

(46) 今中利昭「法人格否認適用の限界」司法研修所論集（創立三十周年記念特集号）五九号（一九七七年）一一九頁。

(47) 上柳克郎・鴻常夫・竹内昭夫編『新版注釈会社法（1）―会社総則、合名会社、合資会社』（江頭憲治郎）（有斐閣、一九八五年）七二頁、井上和彦『法人格否認の法理』（千倉書房、一九八四年）一一一頁、名古屋地判昭和五七年九月二〇日判タ四八七号一一〇頁参照。

(48) なお、徳島船井電機事件の判旨では法人格否認の法理が適用された場合の効果について「否認の結果形式上の法人格とその実体をなす個人もしくは別法人とは重疊的にその責任を負うものとされているが、これは…右法理が当初取引関係に基づき既に発生した責任追及を主眼として導き出されたことによるものであるから、将来への継続を必然的にならしめる雇用関係についてはそのまま適用すべきではない」とする一方、前述のように、宣伝事件は「新旧両会社の実質は…前後同一で継続性を

有する以上会社は被用者に対して信義則上新旧両会社が別人格であることを主張できず、相手方は新旧両会社の何れに対しても右労働契約上の義務履行を請求できるものと解することができる」とする。

(49) この点を論じる会社法学説は少ないものの、日本法は、ドイツ法のような厳格な資本拘束の体系をもたず、絶対に独立の債務根拠に基づく金銭賠償以外を許さないと解する必然性はなく、また偽装解散を主張して、旧会社従業員が新会社を相手とって裁判所に地位保全仮処分申請をなす場合には、その請求を認めようとするれば、法人格否認という法律構成を、せざるを得ないのでないかとの指摘が見られる(前掲註(11)・江頭二〇二頁)。しかし、アメリカ法でも比較的否定的に考えられているようである(同二〇一頁)。

(50) 田中誠二「法人格否認法理再論」商事法務八八五号(一九八〇年)五頁参照。

(51) 菅野和夫「会社解散と雇用関係」菅野和夫Ⅱ中嶋士元也Ⅱ渡辺章編『友愛と法—山口浩一郎先生古稀記念論文集』(信山社、二〇〇七年)一四二頁は布施自動車教習所・長尾商事事件判決に対して「法人格否認の効果を一時的貸金債務の処理に限定するその考え方は、法人格否認の例外的救済法理としての性格を重視した政策的なもの」と述べる。なお、政策的なものとの評価に関して、ここで注意すべきは、法人格否認の法理に基づき労働契約の承継を求めような場合について、貸金債務の処理の場合に比してより厳格な要件を付加することと、濫用形骸二分論を前提に、法人格について明白な濫用がある場合と形骸化している場合にのみ認めることは論理必然に結びつくわけではない。他の要件の加重の仕方もあり得るからである。

(52) 阿久沢亀夫「使用者理論の展開—労使関係における実質的同一性の理論と法人格否認の法理」法学研究四三巻八号(一九七〇年)三七頁参照。

(53) 前掲註(52)・阿久沢三八頁。

(54) 宣伝事件でも「Yと訴外A社は、経済的社会的に見て継続性を有し、本件雇傭契約の関係においては、実質的に前後同一の会社である」と見ざるをえない。∴新旧両会社の実質は前叙の如く前後同一で継続性を有する以上会社は被用者に対して信義則上新旧両会社が別人格であることを主張でき「ない」として、実質的同一性の法理を契約法理として及ぼしているような判令が見られる。

- (55) 野田進「『労働契約上の使用者性』論の現状と展望―実質的同一性論と法人格否認法理の対比を中心に」菅野和夫Ⅱ嶋士元也Ⅱ野川忍Ⅱ山川隆一編『渡辺章先生古稀記念 労働法がめざすべきもの』（信山社、二〇一一年）一五五頁～一五七頁参照。また、前掲・野田一五四頁は、会社法人という法形式を貫くと、労使間の信義則や雇用保護の観点から、社会的に不当な結果を導くことが明らかの場合に、その結果を回避して実情に即した解決を導くために、判例上考案された法理と指摘する。
- (56) 前掲註(52)・阿久沢三八頁も「実質上同一であるからという理由だけで救済命令の名宛人とすることは、形式上からみればかなり問題があり、これを肯定する実定法のないことは否定説の立論に有力的な根拠を与えている」と論じる。
- (57) 大隅健一郎「会社の法形態の濫用」同『会社法の諸問題（増補版）』（有信堂、一九六四年）二八頁～二九頁は福岡国際観光ホテル事件を法人格否認の法理の事案として位置づけている（ただし、濫用事例として位置づけているように思われる）。他方で、労働法上の実質的同一性の法理と法人格否認の法理は別個の法理として捉える見解として、西原寛一「会社の解散と不当労働行為」石井照久Ⅱ有泉亨編『労働法大系四 不当労働行為』（有斐閣、一九六三年）八八頁（実質的同一性の法理は、法人格の否認そのものではなく、実質的行為主体の認定の問題、すなわち、行為の効果の帰属する主体を把握する問題と指摘）。そして、近時、前掲註(55)・野田一五八頁は、理論基盤の異なる、相容れない法理と指摘する。
- (58) 前掲註(52)・阿久沢四五頁、四六頁、松岡浩「労働関係における法人格否認論と企業間の実質的同一性の理論」西山俊彦Ⅱ川口実Ⅱ原島克己編『労働訴訟の課題と展望』（別冊判例タイムズ五号）（一九七七年）九八頁。また、橋詰洋三「会社解散と不当労働行為」日本労働法学会編『新労働法講座第六卷』（有斐閣、一九六七年）一六四頁は「法人格の融合は、法人格否認の法理を援用することによって最も論理的に説明しうる」と述べる。
- (59) 前掲註(51)・菅野一六三頁参照。
- (60) 前掲註(11)・江頭四二三頁は、法人格否認の法理により判決効を拡張するという文脈において、法人格の形骸化が認められる場合には、判決効が及ぶとする民事訴訟法学説に対して、「『形骸化』という確定した要件があるという認識自体に問題がある」と論じる。
- (61) 前掲註(55)・野田一五四頁以下、中内哲「親会社による子会社解散と労働関係」村中孝史Ⅱ荒木尚志編『労働判例百選

〔第九版〕(有斐閣、二〇一六年) 一三五頁参照。

(62) なお、前掲註(55)・野田一六一頁では「国際化・流動化する現代社会においては、会社という法人格は、企業運営あるいは利益追求のための道具にすぎず、会社自体が取引の対象にさえなりうる。その意味では、会社という法人格を権利主体として絶対視すべきではなく、むしろ会社の変動にかかわらず一貫して存続する経営主体を現実的な使用者とみる法理を確立する必要がある。このことから、上記実質的な経営主体に着目した法理が導かれるのは、社会法の原理から見て当然のことである」と述べる。

(63) 本久洋一「企業間ネットワークと雇用責任―労働関係における法人格否認の法理の再検討」日本労働法学会誌一〇四号(二〇〇四年) 五一頁参照。

(64) 事業譲渡が明確に認定できるような場合であれば、後述するように事業譲渡契約の解釈によってもある程度対応可能と思われる。しかし、明確な事業譲渡がない場合(例えば、事業譲渡を行うのに必要な株主総会決議が全く存在しないと見られる場合や個別資産の大量譲渡のような有機的一体的な事業の譲渡と明確に判断しがたい場合)については、本文で述べたような法律構成が考えられるのではないか。

(65) そして、このように考えられるのであれば、親会社が、不当労働行為の意思に基づき子会社解散・従業員解雇をなした後、すぐに同一の事業目的を有する新子会社を設立する典型的な偽装解散の場合には事業の引受けと同視し得る一方、不当労働行為の意思に基づく子会社解散後新会社が設立されない真正の解散の場合には、事業の引受け(ないしはそれと同視しうる状況)がなければ、親会社に対して労働契約の承継を求めるとはできないものと考え(前掲註(47)・江頭七九頁、前掲註(63)・本久五二頁、高橋英治「大阪地堺支判平成一八年五月三一日判批」商事法務一八八七号(二〇一〇年) 一三〇頁参照。反対、中本商事事件)。

(66) なお、従前の実質的同一性の法理との関係で、法人格否認の法理と当該法理が相容れない異なる法理であることから、このような合わせ技に反対する見解として、前掲註(55)・野田一五八頁～一五九頁。

(67) 裏を返せば、事業の引受けがないような事案において、不当労働行為目的や債権者許害的な行為等が行われているような

場合には、法人格否認の法理により未払賃金等のみ請求できるものと考ええる。

(68) 前掲註(11)・江頭一七〇頁。

(69) 学説及び判例の展開については、有田謙司「事業譲渡における労働契約の承継をめぐる法的問題」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』（中央経済社、二〇一三年）六六頁以下参照、池田悠「事業譲渡と労働契約関係」野川忍・土田道夫・水島郁子編『企業変動における労働法の課題』（有斐閣、二〇一六年）六四頁以下参照。

(70) なお、事業譲渡の場合には民法六二五条一項は適用されず、原則として労働契約は承継されるとする原則承継説も古い時期には見られた（我妻栄『民法講義V 債権各論中巻二』（岩波書店、一九六二年）五六八頁。裁判例として、高松高判昭和四二年九月六日判時五〇一号九八頁）。なお、船員法四三条も参照。

(71) 前掲註(2)・菅野七一七頁。

(72) ただし、東京高判平成一七年七月一三日労判八九九号一九頁では否定されている。また、船員法四三条の（類推）適用と考えるのも早計に過ぎると思われる。

(73) 前掲註(69)・池田八〇頁。

(74) 高橋美加・笠原武朗・久保大作・久保田安彦『会社法（第二版）』（弘文堂、二〇一八年）四四七頁。

(75) この点、破産手続における事業譲渡の場合は、労働者保護の要請よりも、迅速な事業譲渡の要請から事業譲渡の責任限定機能を優先させるべきであり、譲渡会社の解雇及び不承継特約は有効とする一方、平時においては一定の場合に労契法一六条及び民法九〇条の解釈から解雇や不承継特約を無効と解する見解もある（金久保茂『企業買収と労働者保護法理』（信山社、二〇一四年）四四〇頁～四四二頁）。確かに、倒産時か否かというのは一つのメルクマールになり得ると思われるが、平時における事業譲渡の場合であったとしても、労働者の不承継が企業価値に資する場合も充分あり得るのであって、必ずしも倒産時か否かというだけでは決められないように思われる。

(76) 前掲註(6)・原九六一頁は「事業譲渡には有機的一体性が要求されるから、恣意的にごく一部の労働契約のみが承継されなかった場合、事業譲渡契約の内容からその不承継が否定されることは十分ありうると考える」と指摘する。なお、前掲註

(1)・西谷二四一頁も参照。

(77) なお、事業譲渡のようなケースで他に問題となるのは、そもそも事業譲渡契約を締結していない場合である。例えば、ヒューマンコンサルティングほか事件やサカキ運輸ほか事件のような事案である。ヒューマンコンサルティングほか事件では、明確な事業譲渡が行われておらず（事業譲渡契約の作成等も全く行われていない）、株主総会決議も経ていない。サカキ運輸ほか事件に至っては、個別の資産譲渡が行われており、本来的には事業譲渡契約とは言い難い事案であった。事業譲渡契約の締結に当たっては、株主総会決議が必要とされ（会社法四六七条、三〇九条二項一―号）、株主総会決議を欠く事業譲渡契約は当然無効と解されている（最判昭和六一年九月一日判時二二一五号一二五頁）。そうすると、これらの事案においては株主総会決議を経ない以上、事業譲渡と性質決定したとしても（サカキ運輸ほか事件では、裁判所は「A社において、Y社の事業開始に必要な行政上の手続、取引の承継の根回しをして、事業所等の不動産の借用についても斡旋し、雇用を承継したものである。∴会社の目的の同一性、A社が譲渡した内容、Y社のその譲渡への関与に照らすと、A社は、長崎での運送事業を有機的一体として、Y社に譲渡したというべきである」と述べる）、当該契約は無効となり、そもそも労働契約の承継も認められないのではないかと、との疑問も生じる。しかし、明確な株主総会決議は経ていなくとも、一人会社のような場合等であれば、特に問題ないように思える（最判昭和四六年六月二四日民集二五卷四号五九六頁参照）。ヒューマンコンサルティングほか事件においては一人会社であったことが認定されている。さらに、前述したように、明確に事業譲渡が認定できないような場合には、法人格否認の法理と実質的な事業の引受けを根拠に労働契約の承継を求めることはできるものと思われる。

(78) 前掲註(33)・米津二一七頁参照。

(79) 川口美貴『労働法』（信山社、二〇一五年）八五頁、六三九頁参照。

(80) 前掲註(11)・江頭二二〇頁〜二二二頁も参照。

(81) 他の法的構成としては、労働契約が問題となつた事例ではないが、東京地判平成五年一月二七日判時一四七〇号一五一頁が参考になるものと思われる。同判決は、従前、寿司店を営む被告Yと雇用関係を有していた訴外A（店長）が、その後、Yとの間で経営委託契約に切り替えた事案で、Aに対して鮪等を販売した原告XがYに対して、平成一七年改正前商法四二条

（会社法一二三条）に基づき、売掛代金請求した事案で、次のように判示している。すなわち、「商法四二条に規定する使用人は、必ずしも営業主と雇用関係にある者だけに限られず、これと委任関係にある者も含まれると解されるが、その場合においても、当該営業者の行う営業活動が、営業主の行う本店または支店の営業活動の一部をなしていることが前提となっており、当該営業者が右営業主と別個独立の営業主体であるときは後記の名板貸の責任の有無が問題となることはあっても、右は商法四二条にいう使用人ということとはできず、同条の適用の余地はないというべきである。」との一般論を提示している。本判決では結論として、第三者とYとの間での契約関係の成立を認めていないが、この一般論からすると、営業主の行う本店または支店の営業活動の一部をなしている場合には、AはYの商業使用人として契約を締結し、効果をYに帰属させることを示唆しているのではないかと思われる。労働契約の締結の問題として考えるのであれば、Aの営業がYの営業活動の一部をなしている場合には、AはYの商業使用人と性質決定され、AによるXの採用行為はYのために行われたと考えることができ、その効果はYに帰属させうることになる。

（82） なお、名古屋地判平成一四年一月二九日判タ一一四七号二八五頁は、親会社に対して退職金請求を行った事例において、結論において法人格否認の法理を認めず請求が棄却されたが、本判決に対しては、労働者と親会社間の契約の有無、保証関係、労働者の期待の問題は生じ得たとの指摘も見られる（後藤元「名古屋地判平成一四年一月二九日判批」ジュリスト一二八七号（二〇〇五年）一三七頁～一三八頁参照）。

（83） 例えば、金本良嗣∥神田秀樹「株主の有限責任と債権者保護」三輪芳郎∥神田秀樹∥柳川範之編『会社法の経済学』（東京大学出版会、一九九八年）二〇〇頁以下参照。

（84） 会社法における労働者保護について検討するものとして、原弘明「会社法における従業員の取扱いについての交通整理」『関西商事法研究会編『会社法改正の潮流』（新日本法規、二〇一四年）三七七頁。