第２問

問題文

１　Ｘ１は，タクシー事業を営むＡ社の従業員であり，タクシーの運転手である。Ｙ社は，経営不振に陥ったＡ社の全株式を取得し，完全子会社とした。

Ｙ社は，Ｙ社の役員や従業員を，Ａ社の役員ないし管理職として派遣し，Ｙ社が決定した基本方針に従い，賃金体系の見直しや従業員の教育等の経営再建策を押し進めた。Ａ社の財産と収支は，Ｙ社の財産や収支とは混同されることなく管理されていたが，Ａ社の経理業務，決算業務，経費や給与の計算及び支払手続などは，Ｙ社が，Ｙ社のコンピューターを使って統一的に処理していた。具体的には，Ｙ社が，Ａ社の営業収入が入金されるＡ社名義の預金通帳や届出印を管理し，Ａ社からの申告に基づき，Ａ社の従業員の給与や公共料金などの経費の支払を上記の口座から行っていた。そして，Ａ社において資金不足が生じた場合は，Ｙ社が資金援助をしていた。また，決算書類の作成についても，Ｙ社において行っていた。そのため，Ａ社の役員は，Ａ社の財務状況を具体的には把握していなかった。

Ａ社の経営再建策をめぐり，Ａ社の労働組合である甲組合との間に激しい対立関係が生まれたことから，Ｙ社は，甲組合を壊滅させる目的でＡ社を解散し，Ａ社の事業は別の子会社であるＢ社に引き継がせることとした。そこで，Ａ社は，Ａ社を解散するとともに，Ｘ１を含む全従業員に対して解雇の通知を行った。なお，Ｂ社は，Ａ社解散後に，Ａ社と同一交通圏で実質的に同一の事業を営んでいる。

Ｘ１は，タクシーの運転手として働き続けたいと考えており，Ｙ社に何らかの請求ができないかと考えている。この場合に，考えられるＸ１の主張の内容及びその当否について，法律上の論点を挙げつつ論ぜよ。

２　Ｚ社は，家電製品の製造を業とする株式会社であり，その工場（以下「本件工場」という。）では，Ｚ社から業務委託を受けたＣ社に雇用されていた者が作業に従事していた。Ｘ２は，Ｃ社との間で，雇用契約を締結し，本件工場において，Ｚ社の従業員の指示を受けて，テレビの製造工程に従事することになった。なお，Ｃ社によるＸ２の採用面接にＺ社の従業員が立ち会ったなどの事情は認められない。また，Ｘ２がＣ社から支給を受けていた給与等の額をＺ社が事実上決定していたといえるような事情もない。

Ｘ２は，所轄労働局に対し，本件工場における勤務実態は業務請負ではなく労働者派遣であり，労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律に違反する行為である旨申告した。Ｚ社は，同局から，是正指導を受けた。このため，Ｚ社は，テレビ部門における請負契約を労働者派遣契約に切り替えることとした。これに伴い，Ｃ社はテレビ部門から撤退した。

Ｘ２は，Ｃ社の正社員から本件工場の別の部門に移るよう打診されたが，Ｚ社の直接雇用下でテレビ部門の作業を続けたいと考え，Ｃ社を退職した。この場合に，考えられるＸ２の主張の内容及びその当否について，法律上の論点を挙げつつ論ぜよ。

解説

第１　問１

※　本問は，第一交通産業（佐野第一交通）事件（大阪高判平 19.10.26【百選 66】。以下「素材判例①」という。）を素材とする問題である。

１　Ｘ１の請求

Ｘ１は，Ｙ社に対して，法人格否認の法理に基づき，労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び未払賃金の支払を請求することが考えられる。

２　法人格否認の法理

⑴　法人格否認の法理

素材判例①は，「子会社とその親会社は，それぞれ別個の法人格を有する社団法人であるから，子会社が解散したとしても，親会社が，解散した子会社の従業員に対して雇用契約上の責任を負うことはないのが原則である。」「しかしながら，法形式上は別個の法人格を有する場合であっても，法人格が全くの形骸にすぎない場合又はそれが法律の適用を回避するために濫用される場合には，特定の法律関係につき，その法人格を否認して衡平な解決を図るべきであり（最高裁昭和……44 年２月 27 日……判決……参照），この法理は，本件のように親子会社における雇用契約の関係についても適用し得るものと解すべきである」と判示した。

⑵　法人格形骸化

素材判例①は，以下のように判示して，Ａ社の法人格は形骸化していないとした。

「法人とは名ばかりであって子会社が親会社の営業の一部門にすぎないような場合，すなわち，株式の所有関係，役員派遣，営業財産の所有関係，専属的取引関係などを通じて親会社が子会社を支配し，両者間で業務や財産が継続的に混同され，その事業が実質上同一であると評価できる場合には，子会社の法人格は完全に形骸化しているということができ，この場合における子会社の解散は，親会社の一営業部門の閉鎖にすぎないと評価することができる。」

「〔１〕Ｙ社は，Ａ社の全株式を保有しており，Ａ社の業務全般を一般的に支配し得る立場にあったこと，〔２〕Ａ社のタクシー従業員の賃金体系や福利制度等の労働条件について，Ｙ社において決定し，これをＹ社が派遣した役員や管理職によって実現してきたこと，〔３〕日々の売上は，Ｙ社が保管するＡ社名義の預金通帳によって管理し，給与の支払や公共料金等の日常経理業務，税務関係書類や計算書類の作成等の決算業務も，Ｙ社において行われていたため，Ａ社の役員は，Ａ社の財務状況を具体的に把握していなかったこと……などの事情に照らせば，Ｙ社は，Ａ社を実質的・現実的に支配していたと認めることができる。」

「しかし，Ａ社は，……Ｙ社とは全く別個独立の法人であったこと，買収後も，Ａ社の財産と収支は，Ｙ社のそれとは区別して管理され，混同されることはなかったことなどの事情に照らすと，Ａ社に対する支配の程度は実質的・現実的

なものであったとはいえるものの，未だＡ社がＹ社の一営業部門とみられるような状態に至っていたとまでは認められず，Ａ社の法人格は完全には形骸化していないというべきである。」

⑶　法人格濫用

素材判例①は，以下のように判示して，Ｙ社はＡ社の法人格を濫用したものであるとした。

「子会社の法人格が完全に形骸化しているとまではいえない場合であっても，親会社が，子会社の法人格を意のままに道具として実質的・現実的に支配し（支配の要件），その支配力を利用することによって，子会社に存する労働組合を壊滅させる等の違法，不当な目的を達するため（目的の要件），その手段として子会社を解散したなど，法人格が違法に濫用されそ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，子会社の従業員は，直接親会社に対して，雇用契約上の権利を主張することができるというべきである。」

「前記……のとおり，……Ｙ社は，Ａ社を実質的・現実的に支配していたものと認められる。」また，「Ｙ社は，……甲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いうのが相当である。」

3　親会社に対する継続的・包括的な雇用契約上の責任追及

⑴　真実解散と偽装解散

素材判例①は，以下のように判示して，法人格濫用事例において，真実解散の場合には，親会社に対し，継続的・包括的な雇用契約上の責任を追求することはできないが，偽装解散の場合にはそれができるとした。

「資本主義経済の下で，憲法 22 条１項は，職業選択の自由の一環として企業廃止の自由を保障しており，企業の存続を強制することはできない。したがって，たとえ労働組合を壊滅させる等の違法，不当な目的で子会社の解散決議がされたとしても，その決議が会社事業の存続を真に断念した結果なされ，従前行われてきた子会社の事業が真に廃止されてしまう場合（真実解散）には，その解散決議は有効であるといわざるをえず，当該子会社はもはや清算目的でしか存在しないこととなり，子会社の従業員は，親会社に対し，子会社解散後の継続的，包括的な雇用契約上の責任を追及することはできないというべきである……。

これに対し，親会社による子会社の実質的・現実的支配がなされている状況の下において，労働組合を壊滅させる等の違法・不当な目的で子会社の解散決議がなされ，かつ，子会社が真実解散されたものではなく偽装解散であると認められる場合，すなわち，子会社の解散決議後，親会社が自ら同一の事業を再開継続したり，親会社の支配する別の子会社によって同一の事業が継続されているような場合には，子会社の従業員は，親会社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして，親会社に対して，子会社解散後も継続的，包括的な雇用契約上の責任を追及することができるというべきである。」

※　素材判例①は，「子会社の法人格が完全に形骸化している場合，子会社の従業員は，解散を理由として解雇の意思表示を受けたとしても，これによって労

働者としての地位を失うことはなく，直接親会社に対して，継続的，包括的な雇用契約上の権利を主張することができると解すべきである」としている。

⑵ あてはめ

素材判例①は，以下のように判示して，Ａ社の解散は偽装解散であり，Ｙ社に対して，継続的・包括的な雇用契約上の責任を追求することができるとした。

「結果的に，Ａ社とおおむね同一の事業をＢ社が継続していることに加え，前記……のとおり，Ｙ社は，Ａ社から甲組合だけを排斥するという目的をもってＡ社を解散し，その事業をＢ社に承継させたことからすると，Ａ社の解散は偽装解散であるといわざるをえない。

そうすると，前記……に判示したように，本件においては，……親会社であるＹ社による子会社であるＡ社の実質的・現実的支配がなされている状況の下において，甲組合を壊滅させる違法・不当な目的で子会社であるＡ社の解散決議がなされ，かつ，Ａ社が真実解散されたものではなく偽装解散であると認められる場合に該当するので，甲組合員であるＸ１らは，親会社であるＹ社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして，Ｙ社に対して，Ａ社解散後も継続的，包括的な雇用契約上の責任を追及することができるといわなければならない。」

第２　問２

※　本問は，パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件（最判平 21.12.18【百選 81】。以下「素材判例②」という。）を素材とする問題である。

１　Ｘ２の請求

Ｘ２は，Ｚ社に対して，労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び未払賃金の支払を請求することが考えられる。

２　労働者派遣法違反の雇用関係の効力

素材判例②は，「労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質，さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば，仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても，特段の事情のない限り，そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである。そして，Ｘ２とＣ社との間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから，上記の間，両者間の雇用契約は有効に存在していたものと解すべきである」と判示した。

３　黙示の労働契約

サガテレビ事件（福岡高判昭 58.6.7）は，「労働契約といえども，もとより黙示の意思の合致によっても成立しうるものであるから，事業場内下請労働者（派遣労働者）の如く，外形上親企業（派遣先企業）の正規の従業員と殆んど差異のない形で労務を提供し，したがって，派遣先企業との間に事実上の使用従属関係が存在し，しかも，派遣元企業がそもそも企業としての独自性を有しないとか，企業としての独立性を欠いていて派遣先企業の労務担当の代行機関と同一視しうるものである等その存在が形式的名目的なものに過ぎず，かつ，派遣先企業が派遣労働者の賃

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のあるときには，派遣労働者と派遣先企業との間に黙示の労働契約が締結されたものと認めうべき余地がある」と判示した。

その上で，素材判例②は，「Ｚ社はＣ社によるＸ２の採用に関与していたとは認められないというのであり，Ｘ２がＣ社から支給を受けていた給与等の額をＺ社が事実上決定していたといえるような事情もうかがわれず，かえって，Ｃ社は，Ｘ２に本件工場のデバイス部門から他の部門に移るよう打診するなど，配置を含むＸ２の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって，……Ｚ社とＸ２との間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない」と判示した。

解答例

1

第１　問１

１　Ｘ１は，Ｙ社に対して，労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び未払賃金の支払を請求することが考えられる。しかし，Ｘ１は，Ａ社と労働契約を締結していたにすぎず，Ａ社の親会社であるＹ社と労働契約を締結していたわけではない。子会社とその親会社は，それぞれ別個の法人格を有する社団法人であるから，親会社が，子会社の従業員に対して雇用契約上の責任を負うことはないのが原則である。

２　もっとも，法人格の付与は社会的に存在する団体について，その価値を評価してなされる立法政策であるから，法人格が全くの形骸にすぎない場合や法人格が濫用された場合には，信義則（労契法３条４項）上，当該法人の法人格を否認すべきである。

⑴　ここで，親会社が子会社を支配し，両者間で業務や財産が継続的に混同され，その事業が実質上同一であると評価できる場合には，子会社の法人格は完全に形骸化しているということができる。

Ｙ社は，Ａ社の全株式を取得して完全子会社としており，Ａ社の業務全般を一般的に支配し得る立場にあった。また，Ｙ社は，Ｙ社の従業員や役員をＡ社の役員ないし管理職として派遣し，Ｙ社が決定した基本方針に従い，賃金体系の見直しや従業員の教育等の経営再建策を押し進めた。さらに，Ａ社の経理業務，決算業務，経費や給与の計算及び支払手続などは，Ｙ社が統一的に処理していた。そして，Ａ社に資金不足が生じた場合は，Ｙ社が資金援助をしていた。加えて，決算書類の作成についても，Ｙ社において行っていた。そのため，Ａ社の

2

役員はＡ社の財務状況を具体的には把握していなかった。以上の事情に照らせば，Ｙ社は，Ａ社を実質的・現実的に支配していたと認めることができる。

しかし，Ａ社とＹ社は全く別個独立の法人であり，買収後も，Ａ社の財産と収支は，Ｙ社のそれとは区別して管理され，混同されることはなかった。以上の事情に照らすと，未だＡ社がＹ社の一営業部門とみられるような状態に至っていたとまでは認められない。

したがって，Ａ社の法人格は完全には形骸化していない。

⑵　次に，法人格が濫用されたか否かは，当該法人を道具として意のままに支配しているという支配の要件と，違法又は不当な目的という目的の要件の２点から判断すべきである。

上記のとおり，Ｙ社は，Ａ社を実質的・現実的に支配していたものと認められる。また，Ｙ社は，Ａ社との間で激しい対立関係を生じていた甲組合を壊滅させ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Ａ社を解散したものであると認められる。

したがって，Ｙ社はＡ社の法人格を濫用したものと認められる。

３　もっとも，憲法２２条１項は，職業選択の自由の一環として企業廃止の自由を保障しており，企業の存続を強制することはできない。したがって，それが真実解散である場合には，親会社に対し，継続的，包括的な雇用契約上の責任を追及することはできない。これに対し，偽装解散であると認められる場合には，親会社に対して，継続的，包括的な雇用契約上の責任を追及することができる。

3

Ｂ社は，Ａ社解散後に，Ａ社と同一交通圏で実質的に同一の事業を営んでいることからすると，Ａ社の解散は偽装解散であるといえる。よって，Ｘ１は，Ｙ社に対して，継続的，包括的な雇用契約上の責任を追及することができる。

4　以上より，Ｘ１の請求はいずれも認められる。

第２　問２

1　Ｘ２は，Ｚ社に対して，労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び未払賃金の支払を請求することが考えられる。しかし，Ｘ２は，Ｃ社と労働契約を締結していたにすぎず，Ｚ社と労働契約を締結していたわけではない。したがって，かかる請求は認められないのが原則である。

2　もっとも，Ｘ２とＣ社との間の契約は労働者派遣法に違反し，公序良俗に反して無効となるため（民法９０条），Ｘ２とＺ社との間で労働契約が成立しているといえないか。

労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質，さらには派遣労働者を保護する必要性等に鑑みれば，仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても，特段の事情のない限り，そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきある。

そして，Ｘ２とＣ社との間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから，両者間の労働契約は有効に存在していたものと解すべきである。

4

3　もっとも，労働契約といえども，もとより黙示の意思の合致によっても成立し得るものであるから，一定の場合には黙示の労働契約の成立が認められる。具体的には，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を約することによって成立するから（労契法６条），①受入企業と労働者との間に事実上の使用従属関係が存在し，②請負企業が企業としての独立性を欠いていて，その存在が形式的名目的なものにすぎず，かつ③受入企業が労働者の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のあるときには，黙示の労働契約の成立が認められると考えるべきである。

Ｘ２は，本件工場でＺ社の従業員の指示を受けてテレビの製造工程に従事していたから，①Ｚ社とＸ２に事実上の使用従属関係が存在している。しかし，②Ｃ社が企業としての独立性を欠いていて，その存在が形式的名目的なものにすぎないとの事情はない。また，Ｃ社によるＸ２の採用面接にＺ社の従業員が立ち会ったなどの事情は認められないし，Ｘ２がＣ社から支給を受けていた給与等の額をＺ社が事実上決定していたといえるような事情もなく，かえって，Ｃ社は，Ｘ２に本件工場の別の部門に移るよう打診するなど，配置を含むＸ２の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって，③Ｚ社がＸ２の労働条件を決定していると認めるべき事情も存在しない。

よって，Ｘ２とＺ社との間において労働契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない。

4　以上より，Ｘ２の請求はいずれも認められない。　　以　上