

相談室 Q & A

解雇関係

Q 事業譲渡した部門に属していた労働者からの解雇訴訟に、譲渡元は応じなければならないか

先頃、食品スーパーマーケット事業の事業譲渡を行った会社です。このほど、その事業譲渡の直前に整理解雇した労働者から、解雇の無効を主張して裁判所に訴えを提起するとの申し出がありました。当社としては、既に事業譲渡した部門での話であること、また、仮に解雇が無効とされても、事業自体がなくなっていることからなすすべがないと考えていますが、どのように対応すべきでしょうか。

(宮城県 A社)

A 事業譲渡前の解雇であり、既に事業自体が失われているとしても、必ずしも解雇が有効であることを基礎づけるわけではなく、整理解雇の4要素に照らして譲渡元の会社との関係において解雇が有効であるかが判断されることになる。当時の解雇において行われた解雇回避の努力や人選の合理性、手続きの妥当性などをあらためて検証する必要がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 事業譲渡と労働者の地位

事業譲渡とは、営業目的で組織化された有機的一体性のある財産の全部または一部を譲渡することをいうとされています(最高裁大法廷 昭40. 9.22判決)。ご質問では、食品スーパーマーケット事業を譲渡したとのことですので、店舗の利用権(所有権や賃借人の地位)、販売する商品一式やその仕入れに関する契約関係のほか、店舗を運営するために雇用している労働者を譲渡による承継の対象としたものと思われます。

事業譲渡における権利義務関係の承継は、事業譲渡契約において個別にその範囲を特定して譲渡対象を決定する必要があります。また、契約上の地位の移転などについては、契約当事者の同意がなければ、事業譲渡による契約関係の移転が実現できないことになります。

例えば、店舗の賃貸借契約を事業譲渡により移

転するためには、賃貸人の同意を得て、契約上の地位を譲り受けた会社に移転しなければ、たとえ事業譲渡契約を締結したとしても、店舗を利用する権利の移転を実現することはできません。

このことは、労働者との間の労働契約も同様です。事業譲渡契約において承継の対象としたとしても、労働者の同意がなければ移転できません。また、逆に、事業譲渡契約において承継対象としなかった労働契約は譲渡先に移転されませんので、労働者は働く場所を失う可能性があります。

厚生労働省は、事業譲渡によって労働者が働く場所を失うことを避けるために、「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」(平28. 8.17 厚労告318)を定めています。その中では、労働組合または労働者の過半数代表者との事前協議、承継予定労働者との事前協議とその承諾取得といったことに留意すべきであ

るとされています。

当該指針の中では、事業譲渡時に行われる解雇や雇止めについても、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められない場合に該当する解雇は認められないことに留意するよう求められています。事業譲渡時の解雇は、基本的に譲渡先に承継されない労働者を対象として行われると考えられ、その場合は、事業の閉鎖に伴う解雇として、整理解雇の4要素（①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④手続きの妥当性）を考慮して、解雇の有効性が判断されることとなります。

2. 譲渡前に解雇された労働者の地位

ご質問では、事業譲渡直前に食品スーパーマーケット部門に従事していた労働者を事業譲渡の対象とすることなく、当該事業の閉鎖に伴い整理解雇したとのことでした。事業譲渡に伴う整理解雇であり、既に譲渡してしまった事業部門の労働者であったからといって、当該労働者の解雇無効の主張が認められる可能性がないということにはなりません。

仮に、このような解雇無効を訴える訴訟において、整理解雇の4要素を考慮したときに、解雇回避の努力が不足しており、人選の合理性や手続きの妥当性も認められないといった理由で解雇が無効と判断されれば、たとえ自社に食品スーパーマーケット事業部門が失われていたとしても当該労働者との労働契約は存続していることとなりますので、働く場所や業務の内容を再考し、配置転換等を行って労働契約を継続させる必要があります。

とはいえ、当該労働者の立場からも、全く異なる業務に従事したいと考えるとは限りません。そこで、解雇が無効であることを前提に、事業譲渡の実行時点において労働者の地位にあったものとして、事業を譲り受けた会社との労働契約を認めさせることで、食品スーパーマーケット事業に継続的に従事することを求める可能性もあります。例えば、タジマヤ(解雇)事件（大阪地裁 平11.12. 8判決）では、事業譲渡前に行われた解雇が整理解雇として有効とはいえないと判断した上で、「営業譲渡がなされたからといって、譲渡人とその従業員との雇用契約が当然に譲受人に承継されるというものではない」と判断しつつも、解雇対象となった労働者1人を除く在籍していた従業員全員について事業を譲り受けた会社が雇用していることを主な理由として、「譲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譲渡がなされたことを推認することができる」としています。その結果として、解雇された労働者は、事業を譲り受けた会社との雇用関係が認められました。

3. ご質問への回答

今回の労働者による解雇無効の訴えの結果次第では、事業を譲り受けた会社にまで影響を及ぼす可能性のある状況になりかねず、このことは事業譲渡契約上の表明保証や誓約事項の違反となり、補償請求を受けるおそれも生じます。したがって、当時の解雇における解雇回避の努力や人選の合理性、手続きの妥当性をあらためて確認し、解雇の効力を維持できるか検証する必要があるでしょう。