

〔論 説〕

組織再編成に係る租税回避否認規定と実質的同一性 (1)

泉 絢 也

I はじめに

法人である審査請求人（以下「請求人」という）が、優に5年を超える支配関係にある100%子会社（以下「本件旧子会社」という）を合併し、本件旧子会社の法人税法57条2項に規定する未処理欠損金額（繰越欠損金）を引き継いだ事案において、国税不服審判所平成28年7月7日裁決（裁決事例集未登載：TAINSコード F0-2-672。以下「本裁決」という）は、法人税法132条の2を適用して上記繰越欠損金の引継ぎを否認する課税処分<sup>1</sup>の適法性を認めた。

この事案のポイントは2つある。1つは、請求人が繰越欠損金の引継ぎのための2枚の“フリーパス”<sup>(1)</sup>を有していたことである。にもかかわらず、法人税法132条の2の適用により、合併による繰越欠損金の引継ぎが否認されるのが問題となる。いま1つは、新旧両会社の実質的同一性である。請求人は、本件旧子会社の事業を承継せず、合併効力発生日に、請求人が合併直前に全額を出資して設立した、しかも本件旧子会社と商号、目的及び役員構成等が同一の会社（以下「本件新子会社」という）にこれを承継させている。この点からすれば、本件旧子会社と本件新子会社の実質的同一性が保持されていると表現することも可能である。少し複雑な手順や方法を用いているが、いわば本件新子会社は本件旧子会社を“コピー&ペースト”したものと表現することもできる。このような事情が認められる場合に、合併や新会社設立といった一連の行為に経済的な合理性があるかという点が問題となる。

ヤフー事件の最高裁判平成28年2月29日第一小法廷判決（民集70巻2号242頁）は、法人税法132条の2にいう「法人税の負担を不当に減少させる結果となると認められるもの」とは、「法人の行為又は計算で組織再編税制に係る各規定を租税回避の手段として濫用することにより法人税の負担を減少させるものであること」をいい、この場合の濫用の

---

(1) 合併の場面における繰越欠損金の引継ぎを制限する法人税法57条3項は、グループ内の適格合併の場合に合併法人が被合併法人の繰越欠損金を引き継ぐに当たり、いわゆるみなし共同事業要件を満たすことを要求する。ただし、①（本件のように）同要件を満たさない場合であっても、5年要件を満たすとき、すなわち、特定資本関係（いずれか一方の法人が他方の法人の発行済株式の総数の50%超を保有する一定の関係）が合併法人の適格合併に係る合併事業年度開始の日の5年前の日より前に生じているときは、引継ぎ制限を受けない。また、②みなし共同事業要件を満たさず、かつ、5年要件も満たさない場合でも、そもそも被合併法人の特定資本関係事業年度以後に発生した繰越欠損金については、特定資産譲渡等損失の取扱いを除いて、法人税法57条3項の適用はない。本件合併は5年要件を満たしており、また、引継ぎの対象となったのは本件被合併法人の特定資本関係事業年度以後に発生した繰越欠損金であった。かように、請求人は、繰越欠損金の引継ぎのための2枚の“フリーパス”を有していたのである。

有無については、当該行為又は計算が、組織再編成を利用して税負担を減少させることを意図したものであって、組織再編成に係る各規定の本来の趣旨及び目的から逸脱する態様でその適用を受けるもの又は免れるものと認められるか否かという観点から判断すべきである<sup>(2)</sup>、と説示した。本裁決は、同判決の判断枠組みを踏襲することにより、請求人が行った本件合併は、被合併法人の権利義務を承継するといった通常想定されている合併の実質が備わっていたということではできないなどとして、法人税法132条の2を適用して繰越欠損金の引継ぎを否認する課税処分<sup>(3)</sup>の適法性を認めた。

筆者は、別稿<sup>(3)</sup>において、本裁決について次のような見解を述べた。すなわち、会社法領域において、合併とは、①すべての権利義務の包括承継（会社750①等）と②清算手続を経ない被合併法人の消滅（会社471四、475一）という合併の法的効果に着目した理解が浸透しているところ（以下、差し当たり、この①と②をそれぞれ「合併の実質①」、「合併の実質②」という）、本裁決は、合併の実質①と②のうち、①に着目したものである。本裁決自体は、全体として論証が足りていないか、少なくとも説明が不足していると解するものの、合併の実質②に着目する立場から議論を展開することはできないか。

労働法分野では、旧会社を解散し、会社の商号、目的、本店所在地、資本構成、役員構成、事業内容、取引先、従業員、資産・負債の状況などの観点から、旧会社と実質的に同一であると評価される新会社（本稿では旧会社の事業を承継する会社が、新たに設立したものではない既存の会社であっても、便宜上、新たに旧会社の事業を手掛けることになる会社として、「新会社」と表現するが、親会社はこれに含まないものとする）を設立した場合に、旧会社の解散は偽装であるという評価を受けて、法律関係の把握がなされる。この点に関する裁判例や学説が蓄積している。租税法分野でも、同様の状況にある旧会社の解散に対して、「形式的には解散・消滅していても、実質的には解散・消滅せずに存続している」というような評価を行う余地がある（このような実質的同一性の議論は合併の実質①とも接続しうるが、ここでは合併の実質②と接続する場面を想定する）。もちろん、同一の認定事実の下でも、異なる法分野では異なる法的評価がなされうるし、また、法人税法上の合併は基本的には会社法に依存する概念である。そうであるからといって、直ちに上記のような評価を行うことが許されないものではないと考える。

かような別稿で示した見解を補足するために、本稿では、労働法分野等において蓄積されてきた実質的同一性（実体的同一性）に関する議論について考察を加えてみたい。なお、本裁決の事案において、請求人が法人を容易に設立できることに乗じて一連の行為を実行しているというのであれば、法人格の濫用の議論も視界に入り込んでくる。ただし、筆者は、本裁決の事案に対して法人格否認の法理の適用があるか否かという視座から考察を進めるものではない。新旧両会社は実質的に同一であるという評価がなされた場合に、法人

(2) 判決は、上記判断の際に、当該法人の行為又は計算が、通常は想定されない組織再編成の手順や方法に基づいたり、実態とはかい離した形式を作出したりするなど、不自然なものであるかどうか及び税負担の減少以外にそのような行為又は計算を行うことの合理的な理由となる事業目的その他の事情が存在するかどうか等の事情を考慮すべきであると判示している。

(3) 泉絢也「5年を超える完全支配関係下において行われた合併による繰越欠損金の引継ぎに対して、組織再編成に係る行為計算否認規定（法人税法132条の2）が適用された事例—国税不服審判所平成28年7月7日裁決—」税務事例50巻4号67頁以下参照。

格の濫用，組織再編成の濫用，組織再編税制の濫用という順に“濫用の連鎖”的評価が裁判所によってなされる可能性を視線の先に見据えているにすぎない。

## II 法人格否認の法理と実質的同一性

### 1 概要

実質的同一性の議論は法人格否認の法理との関係でなされることが多い。このため，説明の便宜上，まず法人格否認の法理について確認しておきたい。

株式会社は法人であり，株主と別個の法人格を有するが，一人会社のように株主と会社との関係が密接なケースでは，両者の法人格の独立性を形式的に貫くことが，正義・衡平に反することがある。この場合に，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とを同一視して事案の衡平な解決をはかる法理が，法人格否認の法理である。法人格の否認の法理は，典型的には，小規模な株式会社が倒産した際に，その実質的な一人株主の個人責任を追及するために援用されるが，親子会社間の法人格の異別性を否認する形でも適用されるし，その他のケースにおいても適用される<sup>(4)</sup>。

法人格否認の法理は，会社の法人格を全面的に剥奪し，法人としての存在そのものを否定しようとするものではない。法人としての存在は認めながら，特定の事案について，法人格というヴェールを取り去り，そのヴェールの背後にある実体を捉えて，その実体に即するような法律的な取扱いをしようとするものである。端的にいえば，形式上の法人格とその実体をなす個人又は別法人とを同一視するというにほかならないと解されている<sup>(5)</sup>。

### 2 最高裁昭和44年2月27日第一小法判決（民集23巻2号511頁）

この法理の適用を最高裁として初めて認めたのは最高裁昭和44年2月27日第一小法判決（民集23巻2号511頁）である。問題となった会社は個人企業の税金軽減を図る目的のために設立した株式会社で，その実質は個人企業にほかならないものであったという事案において，判決は，次のとおり判示した。

「社団法人において法人とその構成員たる社員とが法律上別個の人格であることはいうまでもなく，このことは社員が一人である場合でも同様である。しかし，およそ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によるものであつて，これを権利主体として表現せしめるに値すると認めるときに，法的技術に基づいて行なわれるものなのである。従つて，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」

(4) 江頭憲治郎『株式会社法〔第7版〕』41頁以下（有斐閣2017）参照。

(5) 野田宏「判解」最高裁判例解説昭和44年度民事篇433頁，大隈健一郎「法人格否認の法理について」『新版会社法の諸問題』23頁（有信堂高文社1983）参照。

判決は、法人格否認の法理の適用が認められる場合として、①法人格が全くの形骸にすぎない場合と②法人格が法律の適用を回避するために濫用されるような場合の2つを挙げている<sup>(6)</sup>。①の法人格の形骸化とは、法人とは名ばかりであって、会社が実質的には株主の個人営業である状態又は子会社が親会社の営業の一部門にすぎない状態をいう。裁判例の多くは、単に株主・親会社が会社・子会社を完全に支配しているだけでは法人格の形骸化といえず、〔1〕株主総会・取締役会の不開催、株券の違法な不発行等、〔2〕業務の混同（会社の存在が外見上認識困難である又は株主と会社が同種事業を遂行する等）、〔3〕財産の混同（株主・会社による営業所の共同利用又は両者の会計区分の欠如等）など、法人形式無視の諸徴表が積み重なって初めて、法人格の形骸化といえるとする。他方、②の法人格の濫用とは、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、支配者に違法又は不当の目的（目的の要件）がある場合をいうものと解されている<sup>(7)</sup>。

### 3 最高裁昭和48年10月26日第二小法廷判決（民集27巻9号1240頁）

実質的同一性の議論との関係では、最高裁昭和48年10月26日第二小法廷判決（民集27巻9号1240頁）も確認しておきたい。

新旧両会社の代表取締役Aは、旧会社が賃借している居室に関して、被上告人（賃貸人）からの明渡し、延滞賃料支払債務等の履行請求の手續を誤らせ、時間と費用とを浪費させる手段として、旧会社の商号を変更するとともに、旧会社の変更前の商号と同一の商号を称し、その代表取締役、監査役、本店所在地、営業所、什器備品、従業員が旧会社のそれと同一であり、営業目的も旧会社のそれとほとんど同一である上告人（新会社）を設立したが、上記商号変更、新会社設立の事実を被上告人に通知しなかった。被上告人は上記事実を知らずに、旧会社の変更前の商号であり、かつ、新会社の商号である会社名を相手方として記載して、上記居室の明渡し請求等を行った。

Aは、第一審口頭弁論期日に出頭しないで判決を受け、原審における約1年にわたる審理の期間中も、上記商号変更、新会社設立の事実について何らの主張をせず、また、旧会社が本件居室を賃借していたことなどを認めていた。にもかかわらず、上告人は、弁論再開後初めて、上告人が旧会社とは別の新会社であることを明らかにし、旧会社の債務について責任を負わない旨主張した。

このような事情の下で、最高裁昭和48年10月26日判決は、次のとおり、法人格否認の法理の適用を認めた。

「株式会社が商法の規定に準拠して比較的容易に設立されうることに乗じ、取引の相手方からの債務履行請求手續を誤らせ時間と費用とを浪費させる手段として、旧会社の営

---

(6) 法人格の否認の法理の適用はこれら2つの場合に限定されるかという点に関する議論について、差し当たり、酒巻俊雄＝龍田節編『逐条解説会社法 第1巻 総則・設立』91頁〔森本滋執筆〕（中央経済社2008）参照。上記最高裁判決との関連では、得律晶「法人格否認の法理の原構成」黒沼悦郎＝藤田友敬編『企業法の進路』8頁以下（有斐閣2017）も参照。

(7) 江頭・前掲注(4)、44～45頁。

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、新旧両会社の実質は前後同一であり、新会社の設立は旧会社の債務の免脱を目的となされた会社制度の濫用であつて、このような場合、会社は右取引の相手方に対し、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いずれに対しても右債務についてその責任を追求することができるものと解するのが相当である（最高裁判所昭和四三年（オ）第八七七号同四四年二月二七日第一小法廷判決・民集二三卷二号五一頁参照）。〔下線筆者〕

この判決は、実定法上の根拠としては信義則に依拠しつつ、債権者許害のための新会社を設立した場合に、新会社は取引の相手方に対し、旧会社と別異の法人格であるとの実定法上の主張をすることができず、その結果、旧会社の債務について新会社も責任を負わなければならないとしたものであり、その実質において法人格否認の法理を適用したものと解されている<sup>(8)</sup>。

この判決においては、新旧両会社に実質的同一性が認められることが「法人格の濫用である」という評価を肯定する一要素になっている<sup>(9)</sup>。それはどういう理由からであろうか。法人格の濫用による場合の法人格否認の法理について、支配と目的の2要件から成るとする見解に従う場合、判決は、新旧両会社に実質的同一性があることをもって、両会社の間に支配関係を見出していると理解することになるか。もっとも、新旧両会社の関係を兄弟会社ないしこれに類似するものとして捉えると、背後にいる個人が会社を支配している又は親会社が子会社を支配している場合とは、支配の意味合いが異なるようにも思える。あるいは、わざわざ実質的同一性のある新会社を設立することは、株式会社が比較的容易に設立できることを奇貨としたもので、不当な目的による会社設立であることを推認させる重要な事情になっていると理解することになるか。

### Ⅲ 労働法と実質的同一性

#### 1 使用者概念の拡張・偽装解散の法理等

使用者である法人が解散する場合には、清算手続が完了すれば法人格は消滅し、労働契約関係も消滅する。労働者は、会社解散により雇用を失うという大きな不利益を被る。会社解散が不当な目的のために行われた場合に、当該会社解散が有効であるかが問題となる。かつては不当労働行為（組合つぶし）目的の解散決議を無効とする裁判例・学説もあったが、最近の学説・裁判例の大勢はこれを否定する傾向にある。企業廃止の自由は財産権、営業の自由、職業選択の自由に基づく資本主義経済体制における法秩序の基本原則であり、真に企業を廃止する解散決議は、労働組合を壊滅する意図によるものであっても有効であると解している。真実解散・廃業の場合には、たとえその目的が不当であっても、解散自

(8) 東条敬「判解」最高裁判例解説民事篇昭和48年度50～51頁参照。

(9) もちろん、このような場合でも、新旧両会社を全く同一の法人格であると解することは無理であろう。この点について、最高裁昭和53年9月14日第一小法廷判決（集民125号57頁）参照。

体の効力を否定することはできないということである<sup>(10)</sup>。

他方、真に会社を解散する場合であれば、労働者の解雇が無条件に認められるというわけでもない。会社解散による解雇の場合といえども、解雇予告義務、すなわち「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない」ことを原則とする労働基準法20条の適用がある。また、労働組合と使用者が締結する労働協約に、労働者を解雇するに当たって、使用者は労働組合と協議をしなければならない旨が定められている場合の労働協約上の解雇協議義務の適用もある。さらに、解雇権濫用規制も雇用関係の一般的ルールとして適用される。「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定する労働契約法16条の規制を受ける<sup>(11)</sup>。

会社解散による企業廃止に伴う解雇は、上記の「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認できる場合」に当たるものとして、是認されうる。しかしながら、偽装解散の場合、すなわち、会社を解散し、解散手続の一環として全労働者を解雇しながら、解散後に、解散会社の親会社が解散会社の事業を継続したり、従前と実質的に同一の会社（第二会社）を設立し、その新たに設立した新会社において解散会社の事業を継続するような場合には、解散による事業廃止を理由とする解雇は「客観的に合理的な理由」を欠き、解雇権の濫用とされうる（偽装解散の法理）。また、偽装解散が労働組合壊滅の目的で行われた場合には、不当労働行為としての救済も問題となる<sup>(12)</sup>（なお、偽装解散という用語は、かような目的まで包含するものとして使用される場合もあることに留意）。

ところで、労働契約上の責任を負う主体としての使用者（労働契約上の使用者）は、当該労働者が労働契約を締結している相手方企業である。しかし、実質的に企業を支配している者が法形式を悪用して契約責任を回避しようとする場合など、契約上の一方当事者でない者に使用者としての責任を追及すべき場合もある。使用者概念の拡張ないし使用者性の承継である。その際、判例上、法人格の否認の法理と黙示の労働契約の成立という技法が用いられる<sup>(13)</sup>。この2つの技法のうち、本稿との関係で重要なものは法人格否認の法理である<sup>(14),(15)</sup>。

(10) 荒木尚志『労働法〔第3版〕』451頁（有斐閣2016）。

(11) 菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』714～715頁（弘文堂2017）参照。なお、とりわけ整理解雇の場面において解雇の客観的合理性と社会的相当性という要件は、裁判所によって、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③解雇対象者選定（人選）の合理性、④解雇手続の妥当性の4つの要件ないし要素として、具体化されている。水町勇一郎『労働法〔第6版〕』179頁以下（有斐閣2016）、荒木・前掲注(10)、303頁以下参照。

(12) 荒木・前掲注(10)、63～67頁、菅野・前掲注(11)、714～715、964、989～990頁、後述する徳島船井電機事件の徳島地裁昭和50年7月23日判決等参照。なお、不当労働行為における使用者概念の問題として光を当てることもできる。荒木・前掲注(10)、672頁以下参照。

(13) 水町・前掲注(11)、74頁以下参照。

(14) 黙示の労働契約の成立という技法は、例えば、ある企業に雇用されている労働者が他の企業に派遣されて就労している場合に、その派遣先の企業に契約責任を追及する法理として用いられる。水町・前掲注(11)、76頁参照。

(15) 弥永真生『リーガルマインド会社法〔第14版〕』13頁（有斐閣2015）の脚注14は、「法人格の属性の一部を否認して、社員と会社を同一のものと法律構成しなければ解決できず、かつ、法政策的にみても法人格否認の法理の適用が妥当だと思われる場合は偽装解散の場合である」と指摘される。

使用者概念の拡張の技法として法人格の濫用による法人格否認が認められる典型例とは、子会社の従業員によって結成された労働組合を壊滅させる目的で親会社の子会社を解散させた場合<sup>(16)</sup>や解雇規制を潜脱する目的で親会社の子会社を解散させた場合である<sup>(17)</sup>。このようなケースでは、解雇された労働者が実質的に同一事業を営む新会社に雇用関係の確認を求めたり、旧会社の使用者としての責任を新会社に求めたりすることがある。この請求が認められるかどうかは、旧会社と新会社とは別法人であるために、法人格否認の法理の適用の問題として論じられることが多い<sup>(18)</sup>。

## 2 実質的同一性に関する裁判例の検討

以下では、旧会社と親会社又は新会社の実質的同一性<sup>(19)</sup>が問題となった裁判例（主として、法人格否認の法理による親会社又は新会社への雇用関係の承継が問題となったもの）を検討する<sup>(20)</sup>。旧会社とは別の会社（親会社<sup>(21)</sup>又は新会社）に対して、雇用責任を追及する（労働関係の承継を求める）場合に、裁判所は、法人格否認の法理を適用することによって、両社の法人格の別異性という障壁を乗り越えるのである<sup>(22)</sup>。

### （1）徳島地裁昭和 50 年 7 月 23 日判決（労民集 26 卷 4 号 580 頁）〔徳島船井電機事件〕 〔事案の概要〕

本件は、旧会社（子会社）の解散により解雇された従業員（申請人ら）が、法人格否認の法理により、親会社に対しても従業員としての権利を有することを仮に定めることなど

---

(16) 労働組合法 7 条は、労働者が労働組合の組合員であることや労働組合に加入していることなどを理由として、使用者が当該労働者に対して不利益な取扱いをすること、すなわち使用者の不当労働行為を禁止しているが、ここでいう使用者とは、原則として、当該労働者が労働契約を締結している相手方である企業、すなわち労働契約上の使用者を指すと解されていることについて、水町・前掲注(11)、403 頁参照。ただし、宮里邦雄「労働組法上の労働者について」菅野和夫ほか編『労働法が目指すべきもの』3 頁以下（信山社 2011）なども参照。

(17) 水町・前掲注(11)、75 頁参照。

(18) 荒木・前掲注(10)、452 頁参照。

(19) 山川隆一「会社分割・事業譲渡をめぐる労働訴訟における要件事実」野川忍ほか編『企業変動における労働法の課題』144 頁（有斐閣 2016）の脚注 22 は、実質的同一性という語は多様な内容を持ちうるが、原告が事業譲渡における譲受企業を相手として提起した民事訴訟の事案では、原告と譲受企業との間の労働契約の存在を基礎付ける役割を果たすものであるから、譲受企業との関係で譲渡企業の法人格を否認しようとするような事情が両企業間に認められる場合を指すことになろうとされる。なお、労働法分野における実質的同一性の法理の用語法について、池田悠「事業譲渡と労働契約関係」野川忍ほか編『企業変動における労働法の課題』72 頁（有斐閣 2016）の脚注 48 及び米津孝司「企業解散・事業譲渡における雇用と法人格の濫用—雇用責任法理と不当労働行為法理の交錯—」野川忍ほか編『企業変動における労働法の課題』186 頁以下（有斐閣 2016）参照。

(20) 事業譲渡、合併・分割などの企業組織再編による労働契約の承継を巡る問題については種々の議論があるが、ここでは立ち入らない。この問題については、例えば、金久保茂『企業買収と労働者保護法』（信山社 2012）など参照。

(21) 親会社への責任追及を果たすために法人格否認の法理を適用する議論については、菅野和夫「会社解散と雇用関係—事業廃止解散と事業譲渡解散—」菅野和夫ほか編『友愛と法』137 頁以下（信山社出版 2007）参照。また、荒木・前掲注(10)、63 頁以下も参照。

(22) 労働法分野において法人格否認の法理の適用の嚆矢となったものといわれているのは仙台地裁昭和 45 年 3 月 26 日判決（労判 99 号 42 頁）〔川岸工業事件〕である。

を求めた事件である。

〔裁判所の判断〕

徳島地裁昭和50年7月23日判決(労民集26巻4号580頁)は次のとおり判示する。  
「解散が偽装解散である場合すなわち旧会社を解散し、右解散手続の一環として全労働者を解雇しながら、他方従前と実質的に同一の企業あるいは第二会社を設立発足させて企業を継続したり、労働者を解雇後、旧会社を復活継続させるような形態の解散については、右解散及びこれに基づく解雇が不当労働行為の意思でなされた場合、被解雇者の旧会社に対し雇用契約に基づき有していた従業員たる地位は新会社または継続会社が承継する義務を負担し、一定の要件ある場合(後記のように子会社の法人格が否認される場合)には当然新会社に承継せられると解するのが相当である。従つてこの限度では会社解散に基づく解雇も本則に帰つて不当労働行為として無効となり、その雇用契約は新会社に当然承継せられるというべきであ〔下線筆者〕り、「真正解散の場合であつても、右会社を現実的、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、前記偽装解散と実質上何ら差異がない(実質上解散会社と同一の会社が存続している。)から、偽装解散と同様に考えるのが相当である〔下線筆者〕とし、親子会社にも同様の解釈が当てはまるとする。

そして、判決は、親子会社間の雇用関係につき、法人格を否認する場合にも法人格の形骸化と法人格の濫用という要件が原則的には適用されるべきであるが、本件においては、親子会社のいずれかの法人格が全くの形骸にすぎない場合とは認め難いとして、法人格の濫用を理由に法人格が否認されるための要件について検討を進める。

判決は、法人格の濫用を理由に法人格が否認されるための要件として、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背後の実体である親会社が会社形態を利用するにつき違法又は不当な目的を有していることを要するとした上で、次のとおり、法人格否認の法理を適用して、親会社への雇用契約の承継を認める論理を展開する。

「子会社の設立それ自体は違法または不当な目的の下になされたものでなくても、子会社の解散が不当労働行為の意思でなされ、親会社も直接これに加担している場合には、解散を理由として子会社がなした従業員の解雇は、まさに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ものというべく、(この場合形式的に考えれば、親会社は解散の自由と法人格の異別性の故にその責任を免れることができる。)このような場合には雇用関係につき、子会社の法人格は否認せられ、直接親会社との間に雇用関係の存在(法形式的には雇用契約の承継)を認めるべきである。」

以上を経て、判決は、旧会社は実質上親会社の一製造部門にすぎず経済的には単一の企業体と見られるのみならず、現実的にも、親会社は旧会社の企業活動のすべての面にわたって統一的に支配しており、本件解散もその指導と是認との下に行われたものであるから、偽装解散及び法人格否認の法理により旧会社の解散による解雇は親会社に対する関係では無効で、解雇と同時に、旧会社従業員の雇用契約上の地位は、そのまま親会社に承継され

ると判示した<sup>(23)</sup>。

〔コメント〕

判決は、解散した旧会社（子会社）とは別の会社（親会社）に対して、旧会社の従業員に関する雇用責任を追及する（労働関係の承継を求める）ために、偽装解散の法理及び法人格否認の法理を適用している。また、偽装解散の法理及び法人格の濫用に係る支配の要件の両局面において、親子会社の実質的同一性を重視している。

なお、上記のとおり、判決は、偽装解散について、解散及びこれに基づく解雇が不当労働行為の意思でなされた場合、被解雇者が旧会社に対し雇用契約に基づき有していた従業員たる地位については、新会社又は継続会社がこれを承継する義務を負担し、一定の要件ある場合には当然新会社が承継すると解するのが相当であるとし、この場合の要件とは子会社の法人格が否認される場合を指すことを明言している。したがって、判決は、親会社又は新会社への雇用関係の承継を認めるために、いずれも法人格否認の法理を適用することを想定している（ただし、本件は親会社への雇用関係の承継が問題となっているケースである）。

## （2）札幌地裁昭和 50 年 10 月 11 日決定（判時 800 号 105 頁）〔宣伝事件〕

〔事案の概要〕

債権者は、昭和 50 年 4 月 1 日付けで、債務者に、試用期間を 1 か月、給与月額 6 万円の約でデザイナーとして雇用されたが、同月 21 日、債務者によって解雇された。債権者は、当該解雇は正当な理由もなくなされたもので、かつ予告手当の提供もなされなかったから、無効であるとして、債務者に対し、労働契約上の権利を有することを仮に定めることなどを求めた。債務者は、第一回審尋期日において債権者を試用し、後に解雇した事実を認めしたが、これを取り消すとした上で、債務者（新会社）は昭和 50 年 7 月 4 日に設立された会社であり、申請外会社（旧会社）とは目的、資本金、株主、役員を異にする別会社であり、債務者と債権者との間には当初から何らの雇用関係もないなどと主張した。

申請外会社は昭和 50 年 2 月 5 日に商号を株式会社北潮社から株式会社宣伝に変更し、同年 4 月 1 日から新たに広告、印刷等の営業を開始したが、同年 6 月 18 日に商号を元の株式会社北潮社に戻すとともに同会社の名ではまもなく営業活動を休止した。他方で、同年 7 月 14 日に、債務者が設立され、株式会社宣伝の商号を続用して申請外会社の営業を承継し、その営業活動は前後中断されることなく継続的に行われた。また、両社の代表取締役は同一人であること、債務者は申請外会社の実際の営業場所と同一の場所で営業を行っていること、債務者と申請外会社の従業員は全く同一であって、その間申請外会社が

---

(23) ただし、判決は、法人格を否認する法主体に対し従業員としての地位（及び賃金請求）を主張することは背理であるとして、子会社に雇用契約上の責任を負わせることを認めていない。その際、判決は、「法人格否認の法理によれば、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、これは前記のように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考える。」と判示している。

解雇手続を行ったり、債務者が新たに採用手続を行ったりしたことはないことが認定されている。

〔裁判所の判断〕

札幌地裁昭和50年10月11日決定(判時800号105頁)は、債務者と申請外会社との関係について次のとおり述べた上で、解雇予告手当の支払提供なしになされた本件解雇を無効としている。

「債務者と申請外会社は、経済的社会的にみて継続性を有し、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。そして本件の場合右合理的特段の事由は認められないので、両会社が形式的には別法人という形をとっているとしてもその間における雇傭契約の承継等について改めて論ずるまでもなく申請外会社と債権者との間の雇傭契約の効力は、債務者に直接及ぶものと解すべきである。〔下線筆者〕」

〔コメント〕

札幌地裁決定については、前掲最高裁昭和48年10月26日判決と同様に、その実質において法人格否認の法理を適用したものという見方がある。そうであれば、札幌地裁決定において新旧両会社の実質的同一性は、法人格の濫用であるという評価を根拠付ける重要な事情として位置付けられているといえよう。もっとも、札幌地裁決定が、法人格の濫用の場合の法人格否認の法理の要件を支配と目的の要件として捉えた上で、新旧両会社の実質的同一性が認められることをもって支配の要件を満たすものであると解しているかは必ずしも明らかではない。

(3) 大阪地裁平成6年8月5日決定(労判668号48頁)〔新関西通信システムズ事件〕

「法人格の濫用の認定をもって法人格否認法理を適用することで雇用責任を肯定するのではなく、解雇法理が類推適用されるとし、その有効性要件を満たさず、本件解雇(不採用)は無効である」<sup>(24)</sup>とする裁判例がある。

〔事案の概要〕

解散会社(旧会社)の解散により解雇され、同社から営業を譲り受けた新会社に採用さ

(24) 米津・前掲注(19), 193頁。中村和雄「判批」民商113巻4=5号800頁も参照

れなかった解散会社の労働者（債権者）が新会社（債務者）に対して、労働契約上の権利を有する地位保全等を仮に求めた事案である。

〔裁判所の判断〕

大阪地裁平成6年8月5日決定（労判668号48頁）は、次の点を指摘する。

- ・解散会社の代表取締役を含む同社の実権を握っていた3名が新会社を設立したこと
- ・新会社と解散会社の代表取締役は同一人物であること
- ・両社の間で営業譲渡の形式により、解散会社の営業、大半の資産及び負債が、新会社に承継されたこと
- ・解散会社は解散したこと
- ・両社は、本店所在地が同一であり、従業員もほとんどが同一であること

そして、大阪地裁決定は、解散会社と新会社に関するその他の事情をも併せ考慮し、次のとおり判示する。

「新会社と解散会社は、商号、株主構成の一部、役員の一部、営業方針の力点等に違いを見出せるものの、その実態は、解散会社をほぼそのまま新会社が承継しているものと評価することができ、債権者が解雇された時点での解散会社と債権者が採用されなかった時点での新会社との間には強度の類似性、高度の実質的同一性が認められる〔下線筆者〕」

また、大阪地裁決定は、解散会社の解散及び新会社設立の事情、背景を検討することにより、解散会社の解散は、純粋な意味での事業継続意思の喪失、断念ということから出たものではなく、むしろ、差押、これによる取引先との信用失墜、廃業という事態を避けるために、旧会社解散、新会社設立という法技術を利用したものであると摘示する。さらに、解散会社の代表取締役らは同社の営業の継続を強く意図し、そのために新会社を設立してその実態のほとんどを承継させたものであるという意味において、本件は、純粋な廃業による解散とその解雇という事案ではなく、逆に、解散会社の事業を継続させるために、新会社を設立して、大半の営業、資産、負債関係を譲渡し、旧会社を解散したという事案であると判示する。

その上で、大阪地裁決定は、本件具体的な事案の下においては、債権者としては、労働契約が債務者に承継されることを期待する合理的な理由があり、実態としても解散会社と新会社に高度の実質的同一性が認められるのであり、新会社が解散会社との法人格の別異性、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債権者との雇用関係を否定することは、労働契約の関係においては、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評価せざるをえないと判示する。

ここから判決は、解散会社における解雇及び債権者の不採用は解散会社から新会社への営業等の承継の中でされた実質において解雇に相当するものであり、解雇に関する法理を類推すべきものと解するという説示につなげる。結論として、判決は、「本件事案に解雇に関する法理を類推してみると、実質整理解雇と解されるものの、その有効性に関する要件を満たすものとは疎明されておらず、結局、本件解雇（不採用）は無効というべきであ

る。」とする。

〔コメント〕

大阪地裁決定は、新会社が旧会社との法人格の別異性や事業廃止の自由等を主張して、自由な交渉結果による債権者の不採用という観点から債権者との雇用関係を否定することが、労働契約の関係においては、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評価している。大阪地裁決定は、上記のような評価を行うに当たり、新旧両会社において「高度の」実質的同一性が認められることを重視している。実質的同一性には程度の問題があることを意識させる判示である。

#### (4) 大阪地裁堺支部平成18年5月31日判決(判タ1252号223頁)〔第一交通産業(佐野第一交通)事件〕

〔事案の概要〕

本件第1事件は、タクシー事業を営む佐野第一交通株式会社(旧会社。以下「佐野第一」という)の従業員であった原告らが、佐野第一の解散及びそれを理由とする原告組合員らの解雇(本件解雇)は、同社の親会社である被告第一交通産業株式会社(以下「被告第一交通」という)が原告組合を壊滅させる目的で行った不当労働行為であるなどと主張したものである。原告らは、被告第一交通に対し、主位的に、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求め、予備的に、不法行為に基づき賃金相当損害金の支払を求めるとともに、原告らが、上記解雇によって被った精神的苦痛等について、被告第一交通及びその代表取締役である被告らに対し、不法行為に基づく損害賠償を求めている(本訴請求)。また、被告第一交通は、原告らに対し、不法行為に基づく損害賠償債務がないことの確認及び仮処分決定に基づき仮に支払った金員の返還を求めている(反訴請求)。

本件第2事件は、佐野第一の解散を理由に解雇された原告らが、佐野第一と同じ営業区域においてタクシー事業を営む被告御影第一株式会社(以下「被告御影第一」という)に対し、同被告は被告第一交通の指示の下、佐野第一の事業を承継したものであるなどと主張して、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求める事案である。

〔裁判所の判断〕

大阪地裁堺支部平成18年5月31日判決(判タ1252号223頁)は、まず、法人格否認の法理が本件のように親子会社の雇用契約の関係においても適用しうるものであることを述べた上で、法人格形骸化の場合について次のとおり判示する。

「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認められる。

したがって、子会社の法人格が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思ふべきである。〔下線筆者〕

次に、判決は、法人格濫用の場合について、次のとおり判示する。

「子会社の法人格が形骸化していると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たと認められる場合にも、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。」

そして、判決は、雇用契約においては労働の提供と賃金の支払が対価関係をなすものであることを前提に、子会社が真実解散し、その事業が消滅した場合には、子会社の従業員は、親会社に対し、子会社の解散後の継続的、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述べる。他方で、判決は、偽装解散について、次のとおり判示する。

「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、子会社の解散後、親会社が自ら事業を再開したり、親会社の支配する別の法人によって同じ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、子会社と同一の事業を継続している親会社又は親会社が支配する別の法人において就労することが可能であるから、雇用契約は、その事業体との間でなお存続しているものと解すべきである。

したがって、親会社が法人格を濫用して子会社を解散した後、自ら子会社と同一の事業を継続している場合には、親会社は、子会社の従業員に対し、将来に向けて継続的、包括的な雇用契約上の責任を負うというべきである。また、親会社が自ら同一の事業を継続せず、別会社に事業を行わせている場合であっても、新たな事業を行う別会社の法人格が形骸化して親会社の一営業部門にすぎないと評価できる場合であれば、親会社は、子会社の従業員に対し、継続的、包括的な雇用契約上の責任を負うと解される。……これに対し、新たな事業を行う別会社の法人格が形骸化しているとはいえない場合には、その責任は、新たに事業を行う別会社が負うと解すべきである。〔下線筆者〕

当てはめにおいて、判決は、まず、法人格の形骸化について、次のとおり、被告第一交通は佐野第一をかなりの程度支配していたと認められるものの、佐野第一の法人格は形骸化していない旨判示する。

「被告第一交通は、佐野第一の全株式を保有しており、佐野第一の業務全般を一般的に支配しうる立場にあったこと、佐野第一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、被告第一交通において決定し、これを被告第一交通が派遣した役員や管理

職によって実現してきたこと、日々の売上は、被告第一交通が保管する佐野第一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、被告第一交通において行われていたため、佐野第一の役員は、佐野第一の財務状況を具体的に把握していなかったこと、重要な資産に関する事項も被告第一交通において行われていたことなどの事情に照らせば、被告第一交通は、佐野第一をかなりの程度支配していたと認められる。……しかし、佐野第一は、もともとは南海電鉄グループの会社であり、被告第一交通とは全く別個独立の法人であったこと、買収後も、佐野第一の財産と収支は、被告第一交通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、佐野第一に対する支配の程度は、佐野第一が被告第一交通の一営業部門とみられるような状態にあるとまでは認められず、佐野第一の法人格は形骸化していないというべきである。」

次に、判決は、法人格の濫用について、上記認定のとおり「佐野第一の法人格は形骸化しているとまではいえないものの、被告第一交通は、佐野第一をかなりの程度支配していたものと認められる」として、支配の要件を満たす旨判示する。そして、判決は、「被告第一交通は、原告組合が存在する佐野第一で新賃金体系を導入することは困難であると判断し、原告組合の反対を受けずに泉州交通圏におけるタクシー事業を継続していくために、被告御影第一を泉州交通圏に進出させて、佐野第一のタクシー事業を引き継がせたものと認められる。したがって、佐野第一の解散は、新賃金体系の導入に反対していた原告組合を排斥するという不当な目的をもって行われたものである」として、目的の要件も満たしていることを認める。

これにより、判決は、被告第一交通は、泉州交通圏におけるタクシー事業を新賃金体系の下で行っていくために、新賃金体系の導入に反対していた原告組合を排斥するという不当な目的を実現するため、佐野第一に対する支配力を利用して佐野第一を解散したものであると認められるから、佐野第一の解散は、被告第一交通が佐野第一の法人格を違法に濫用して行ったものであると判示する。

続いて判決は偽装解散性の判定に移る。ここで判決は、次のとおり、被告御影第一泉南営業所について、佐野第一の事業を引き継ぎ、同一の事業を行っていることを前提として、佐野第一の解散が偽装解散であると判示する。

「〔1〕佐野第一は、泉州交通圏を事業区域とし、南海電鉄の泉佐野駅、樽井駅、尾崎駅、みさき公園駅及び関西空港駅を中心としてタクシー事業を行ってきたが、被告御影第一泉南営業所も、同じ泉州交通圏を事業区域とし、泉佐野駅、樽井駅、尾崎駅及びみさき公園駅に乗り入れてタクシー事業を行っていること、〔2〕被告御影第一泉南営業所の開業当初のタクシー乗務員69名中、50数名が佐野第一からの移籍者であり、無線室の従業員も全員佐野第一からの移籍者であること、〔3〕被告御影第一泉南営業所は、佐野第一が従前から使用していた無線タクシー呼出番号……を引き継いで使用していること、〔4〕佐野第一は、被告御影第一泉南営業所が開業してほどなく、営業車両の減車を始めたことが認められ、以上によれば、被告御影第一泉南営業所は、佐野第一の事業を引き継ぎ、同一の事業を行っているものと認められる。〔下線筆者〕」

「佐野第一と同一の事業を被告御影第一泉南営業所が継続していることに加え……被告第一交通は、原告組合を排斥するという目的をもって、佐野第一を解散したことからすると、佐野第一の解散は偽装解散である」

その上で、判決は、「被告第一交通は、佐野第一と同様、被告御影第一についてもかなりの程度支配していたと認められる」が「被告御影第一についても、被告第一交通が買収する以前から被告第一交通とは別個独立の法人としてタクシー事業を営んでいたこと、被告御影第一の財産と収支は、被告第一交通の財産と収支と混同されることなく管理されていたことなどの事実を照らすと、被告御影第一の法人格が、形骸化しているとまでは認められない」から、「原告組合員らは、佐野第一と同一の事業を行っている被告御影第一に対して雇用契約が継続している旨を主張することができるが、被告第一交通に対しては、雇用契約上の責任を追及することはできない」と判示する<sup>(25)</sup>。

#### 〔コメント〕

大阪地裁堺支部判決は、親子会社における事業の実質的同一性について、法人格形骸化という評価を根拠付ける重要な事情であると捉えている。

また、留意すべきは、判決が旧会社の雇用関係は旧会社の事業を引き継いだ事業体に承継されるという理解に基づく判断を行っていることである。しかも、親会社への承継を認めるためには法人格否認の法理の適用を要すると解しているようであるが、親会社とは別の新会社への承継を認めるにあたっては同法理の適用を想定していないように見える。徳島船井電機事件の徳島地裁判決によれば、親会社又は新会社への雇用関係の承継を認める理屈として、いずれも法人格否認の法理が妥当するという理解を導くこともできそうであるが、大阪地裁堺支部判決は、新会社への雇用関係の承継を認めるにあたっては、「雇用契約の主体である雇用主は、継続して事業を行っている事業体である」という理解に根差した判断を行っているようにも思われるのである。そして、判決は、かかる理解に基づいて判断を行う場合に、新旧両会社の実質的同一性に着眼しているようである<sup>(26)</sup>。

この点に関して、判決は、「雇用契約は……労働の提供と賃金の支払が対価関係をなす契約であるから、雇用契約の主体である雇用主は、継続して事業を行っている事業体であると解さざるを得ず、親会社とは別に新たに事業を行う会社が存在し、その法人格が形骸

(25) なお、判決は偽装解散の場合に親会社に対して雇用契約上の責任を追及する「場合においては、不当労働行為における救済命令発令の範囲が問題となっているのではなく、私法関係における労働契約上の権利を有する地位にあることを主張することができるか否かが問題となっているのであるから、法人格否認の法理が適用されなければ、労働契約上の権利を有する地位確認の請求は許容されないことになると解される〔下線筆者〕と判示する。

(26) なお、野田進「法人格否認法理の適用における雇用責任の帰属方—第一交通産業（佐野第一交通）事件裁判例を総括する—」労旬 1704 号 17 頁以下は、法人格否認・偽装解散論と実質的同一性論の合わせ技により、新会社の雇用責任を導く大阪地裁堺支部判決について、いかにも大がかりで迂遠な議論を行っていることを指摘する。これに対して、三田村浩「会社社会に伴う当事者企業の責任」愛産大経営論叢 12 号 55 頁は、条文上、事業譲渡に伴う労働契約関係が当然承継の法律関係にないわが国では、やや複雑な構成となるのはやむをえない状況であるという見解を示している。

化していると認められない場合には、将来にわたって雇用契約上の責任を負うべき主体は、現に事業を継続している別会社である」と判示している。かかる判示が上記のような理解を支えているものとする。実質的同一性との関係では、「営業譲渡にいう営業とは、たんに個々の有形無形の財産をさすのではなく、労働者の労働力と結びついた有機的組織体をさすと解される。その意味で労働力は、営業の主たる構成部分をなし、これと切りはなすことのできないものである。しかも労働者は、使用者個人に雇われているのではなく、企業そのものに雇用され営業自体に結びついている。したがって、営業譲渡により経営主体に変更があっても、企業としての実質的同一性は維持されていると判断される場合が多く、その企業自体と労働者との間の労働契約関係も、合併の場合と同様本質的な変動はないゆえに譲受会社に承継されると解される」という見解があることを指摘しておく<sup>(27)</sup>。

(5) 大阪高裁平成19年10月26日判決(労判975号50頁)〔第一交通産業(佐野第一交通)事件〕

〔裁判所の判断〕

大阪地裁堺支部判決の控訴審である大阪高裁平成19年10月26日判決(労判975号50頁)は、雇用責任の所在について、原審とは逆の結論を導いた。すなわち、大阪高裁判決は、以下のとおり、親会社である1審被告第一交通に対する雇用責任の追及を認める一方、1審被告御影第一に対する雇用責任の追及を認めない。

「1審被告第一交通は、泉州交通圏におけるタクシー事業を新賃金体系の下で早急に行っていくために、新賃金体系の導入に反対していた原告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佐野第一に対する影響力を利用して佐野第一を解散したものであると認められるから、佐野第一の解散は、1審被告第一交通が佐野第一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。」

「結果的に、佐野第一とおおむね同一の事業を1審被告御影第一泉南営業所が継続していることに加え……1審被告第一交通は、佐野第一から1審原告組合だけを排斥するという目的をもって佐野第一を解散し、その事業を1審被告御影第一泉南営業所に承継させたことからすると、佐野第一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……本件においては、佐野第一の法人格が完全に形骸化しているとまではいえなくても、親会社である1審被告第一交通による子会社である佐野第一の実質的・現実的支配がなされている状況の下において、1審原告組合を壊滅させる違法・不当な目的で子会社である佐野第一の解散決議がなされ、かつ、佐野第一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、1審原告組合員である1審原告らは、親会社である1審被告第一交通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、1審被告第一交通に対して、佐野第一解散後も継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及することが

(27) 本多淳亮『労働協約・就業規則論』138～139頁(一粒社1981)参照。

できるといわなければならない。」

判決は、本件のような偽装解散の事例においては、親会社である1審被告第一交通との関係とは別途に、事業を継続する別の子会社である1審被告御影第一との関係でも法人格濫用の法理の適用がある旨の1審原告らの主張を次のとおり排斥する。

「確かに、一般的には、偽装解散した子会社とおおむね同一の事業を継続する別の子会社との間に高度の実質的同一性が認められるなど、別の子会社との関係でも支配と目的の要件を充足して法人格濫用の法理の適用が認められる等の場合には、子会社の従業員は、事業を継続する別の子会社に対しても、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場合があり得ないわけではない。しかしながら、本件においては、1審被告御影第一との関係で法人格濫用の法理を適用できないことは明らかである〔下線筆者〕」

判決は、その理由として要旨次の4点を指摘する。

- ① 全株式を有する子会社である佐野第一に対して、実質的・現実的支配を及ぼしていたのは1審被告御影第一ではなく親会社である1審被告第一交通であって、1審被告御影第一が佐野第一に対して実質的・現実的支配を及ぼしていたことを認めるに足りる証拠はない。それだけでなく、佐野第一への支配力を利用することによって佐野第一に存する労働組合を壊滅させる等の違法、不当な目的を有していたのも、1審被告御影第一ではなく1審被告第一交通である。
- ② 法人格否認の法理が法人の背後にある実体を捉えて、正義・衡平の観念から、背後者に対する法的責任の追及を可能にする側面を有することは否定できない。法人格を濫用し、それによる利益を図ろうとした直接の当事者である1審被告第一交通が、まず第一にその責任を負担すべきであると考えるのが自然である。
- ③ 両社の法人格の異別性を否認しうるかという側面から、佐野第一と1審被告御影第一の間に高度の実質的同一性が認められるか否かを検討すると、佐野第一と1審被告御影第一泉南営業所との間にはおおむね同一の事業が引き継がれたとの評価は可能であるといえる。しかしながら、佐野第一と1審被告御影第一の間においては、本社所在地、設立時期、設立経緯、営業内容、財産関係などは大きく異なっており、いずれも1審被告第一交通の完全子会社という面があることを加味しても、両社の間に高度の実質的同一性があるとはいい難い（また、佐野第一の事業の物的資源は1審被告御影第一だけでなく、1審被告第一交通グループ会社に引き継がれていった側面も否定し難い）。
- ④ 親会社である1審被告第一交通に法人格否認の法理が適用される本件において、佐野第一との関係がより希薄な1審被告御影第一にまで法人格濫用の法理を適用する必要性はないし、1審被告御影第一との関係でも法人格を否認しなければ正義・衡平の理念にもとることになるとは考え難い。

以上から、判決は、「1審被告御影第一に対して、法人格の濫用を理由としては、1審原告組合員である1審原告らは、佐野第一解散後の継続的、包括的な雇用契約上の責任を追

及することはできない」と判示する。

〔コメント〕

大阪高裁判決は、新旧両会社（1審被告御影第一と佐野第一）間において法人格の濫用による法人格否認の法理を適用する場合に、支配の要件に係る重要な考慮事情として、実質的同一性を勘案しているようである。その際、「高度の」実質的同一性を要求しており、実質的同一性には程度の問題があることを意識させるものとなっている。

なお、本件解雇が地位保全及び賃金仮払仮処分命令申立事件として争われた大阪地裁岸和田支部平成15年9月10日決定（労判861号11頁）においては「その解散が、真実企業を廃止するものではなく、不当労働行為等を目的として、廃止に見せかけて新会社ないし別会社に肩代わりさせて実質的に同一の企業経営を継続している場合（偽装解散）は、同一の会社そのものが存続しているものとみることができるから、解散（企業廃止）を理由とする解雇は解雇理由を欠く無効なものとなり、労働関係は解散会社と実質的に同一の新会社ないし別会社との間で存続することになると解される」と判示されている。

このことについて、大阪地裁岸和田決定は、「法人格の濫用による法人格否認の一形態であるが、旧会社と実質的に同一の新会社ないし別会社という横の関係を捉える点に一の類型の特徴があるので」、これを「実質的同一性の理論」と呼ぶとした上で、新会社に責任追及をする場合にはここでいう「実質的同一性の理論」を適用し、他方、新旧両会社の親会社に責任追及をする場合には「法人格否認の法理」<sup>(28)</sup>を適用することを明言している。やや紛らわしい用語法であるが、「実質的同一性の理論」を「法人格否認の法理」とは異なるものと捉えているのではなく、「法人格の濫用による法人格否認の法理」の一形態と捉えていることに注意を要する。いずれにせよ、この大阪地裁岸和田決定も、新会社への雇用関係の承継を認めるために、法人格の濫用による法人格否認の法理を持ち出している（ただし、その抗告審である大阪高裁平成17年3月30日決定・労判896号64頁は、上記大阪地裁堺支部判決と同様の立場に立っている）<sup>(29)</sup>。

#### （6）東京地裁平成21年12月10日判決（労経速2061号3頁）〔日本語研究所ほか事件〕

新旧両会社が実質的に同一の事業を継続していることが、債務免脱を目的とした会社制度の濫用という評価につながったものと思われる裁判例がある。

〔事案の概要〕

旧会社に解雇された原告が、旧会社に対し、雇用契約上の地位の確認、解雇後の賃金及び未払の時間外割増賃金等の支払を求めて訴訟を提起したところ、原告の請求を一部認容

(28) 大阪地裁岸和田決定は、法人格否認の法理を適用することにより、親会社である債務者に対する責任追及を認めている。すなわち、親会社が新旧両会社を現実的統一的に管理支配していることを利用して旧会社と実質的に同一の企業である御影第一泉南営業所を開設して事業を継続している目的は、労働関係法令上要求される諸法理（就業規則変更の制限や解雇制限等）の適用を潜脱回避することにあると認められ、自ら支配する新旧両会社の法人格を濫用したものと認められるから、実質的に同一の企業である旧会社及び御影第一泉南営業所の責任と同一の責任を負うものと一応認めることとする、としている。

(29) 第一交通産業（佐野第一交通）事件の一連の判決等について、野田・前掲注(26)、6頁以下参照。

する旨の判決が確定した。しかしながら、その間、旧会社は事実上倒産し、原告は上記判決内容を実現することが不可能となった。本件は、原告が、旧会社は、原告その他の債権者に対して負担する未払賃金等の債務を免れる目的で、旧会社を事実上倒産させ、経営実態がほとんど同一の被告新会社1及び被告新会社2に営業等の大半を譲渡するなどし、新会社らは法人格を濫用したものであるとして、法人格否認の法理に基づき、被告新会社1に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、解雇後本訴提起までの間の未払賃金及び遅延損害金、未払の時間外割増賃金等の支払を求めるなどした事案である。

〔裁判所の判断〕

東京地裁平成21年12月10日判決（労経速2061号3頁）は、法人格否認の法理について、次のとおり判示する。

「およそ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によるものであって、これを権利主体として表現せしめるに値すると認めるときに、法的技術に基づいて行われるものである。したがって、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（最高裁昭和44年2月27日第一小法廷判決・民集23巻2号511頁参照）。」

当てはめにおいて、判決は、旧会社は原告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、営業権のすべてを被告2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。そして、判決は、旧会社の倒産及び被告2社への営業権の承継は、原告その他の債権者に対する旧会社の債務の免脱を目的としてされた会社制度の濫用というべきであることを前提として、法人格否認の法理により、被告は、原告に対しては、信義則上、旧会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、原告に対して旧会社が前訴判決で命じられた内容について、旧会社と並んで責任を負わなければならないと判示した。また、判決は、原告の被告新会社1に対する雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める請求にも理由があるとした<sup>(30)</sup>。

その際、判決は、旧会社は、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Xビル2階及び3階の賃借権及び保証金返還請求権を新会社2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2社に無償で譲渡するなどその営業権のすべてを被告2社に譲渡し、その結果、旧会社は多額の累積未払賃金債務を残したまま倒産し、被告2社は、従前、旧会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ことを指摘した。

〔コメント〕

東京地裁判決においては、新旧両会社が実質的に同一の事業を継続していることが、旧会社の債務免脱を目的とした会社制度の濫用という評価につながり、法人格否認の法理の適用が認められたものと思われる<sup>(31)</sup>。本件のように、新会社を設立することによって取

引上の債務を回避するケースが、法人格の濫用による法人格否認の法理の適用例の1つであることは以前から指摘されていたところである。取引上莫大な債務を負う会社の支配株主が会社を解散し、営業目的、営業場所、取締役、得意先、仕入先、従業員など営業の形態、内容をほとんど同じくする会社を設立して契約上の債務を免れようとする。このような場合、新旧両会社の企業形態及び内容すなわち両会社の実体を実質的に同一であり、両会社の株主の大部分が共通である場合には支配の要件を満たし、これらの者が取引上の債務を免れる目的や意図を有している場合には目的の要件を満たすことになる。こうして、新会社の法人格の濫用が認められるときは、これを否認し旧会社の債権者に対して新会社に対する請求権を認めるべきである、というのである<sup>(32)</sup>。

もっとも、東京地裁判決が、法人格の濫用の場合の法人格否認の法理の要件を支配と目的の要件として捉えた上で、新旧両会社の実質的同一性が認められることをもって支配の要件を満たすものであると解しているかは必ずしも明らかではない。

### (7) 奈良地裁平成11年1月11日決定(労判753号15頁)〔日進工機事件〕

新旧両会社の実質的同一性から、旧会社における従業員の解雇無効と新会社への雇用関係の承継を導く裁判例がある。

#### 〔事案の概要〕

本件では、旧会社が、債権者ら全従業員に対し、その工場の全業務を廃止し、企業を廃止することを決定したものととして解雇を行った。これに対して、債権者らは、新会社(債

(30) 控訴審である東京高裁平成23年10月26日判決(労判1049号71頁)は次の事実に着目する。

- ・ 旧会社は、従業員の給料の支払の遅滞や不払を累積させ、未払賃金請求訴訟が全国各地で多数係属したが、これを平成18年9月以降全く支払うことなく、倒産直前の累積未払賃金合計額は1億円近くとなっている一方で、原審被告の新会社1に対する多額の業務委託費や原審被告の新会社2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
- ・ 新会社2は、平成18年4月ころから新会社1と競合する日本語教師養成講座を開講して受講生を新会社2に移管しており、旧会社は、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、本店所在地である第2ビル2階及び3階の賃借権及び保証金返還請求権を新会社2に承継させていること
- ・ 旧会社の倒産直後には、受講生及び顧客データを新会社2及び新会社1に無償で譲渡するなど、その営業を新会社2及び新会社1に譲渡し、その結果、旧会社は多額の累積未払賃金債務を残したまま倒産し、新会社2及び新会社1は、従前、旧会社が行っていたものと実質的に同一の事業を継続したこと

そして、高裁判決は、これらの事実を総合すれば、旧会社は、特段の事情が認められない限り、控訴人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、営業等を新会社2及び新会社1に承継させ、自らを倒産させたものと推認することが相当であり、旧会社は、上記のような手段を弄して、自己の営業を新会社2及び新会社1に承継させた上、自己の債務を免れる目的で自らを倒産させたと認められるのであり、このことは、法形式を整えてはいるものの、全体としてみれば違法というほかになく、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ものというべきである、としている。

(31) この点は、京都地裁平成28年4月15日判決(労判1143号52頁)〔メルファイ事件〕も参考となる。

(32) 奥山恒朗「いわゆる法人格否認の法理と実際」鈴木忠一＝三ヶ月章監修『実務民事訴訟5 会社訴訟・特許訴訟』172頁(日本評論社1969)。なお、小侯勝治「使用者概念の変化と法」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第1巻 21世紀労働法の展望』236頁(有斐閣2000)は、「法人格の濫用は、法人格が背後の者によって単に道具として支配されていて(実質的同一性の要件)、かつ支配者が法人格を違法・不当な目的で利用している(目的の要件)場合に認められる」として、支配の要件を実質的同一性の要件として表現している。

務者会社）が旧会社の不動産を除く全営業用資産を譲り受けており、実質的には旧会社の営業は新会社に譲渡されたものとみるべきであって、旧会社の解散は企業閉鎖を偽装したものであると主張した。その上で、債権者らは、整理解雇において履践されるべき手続を踏んでいない解雇権の濫用に当たり、新会社は旧会社と債権者らとの間の雇用契約上の地位を引き継ぐものと認められるべきであると主張した。なお、本件では、新旧両会社の（実質的な）経営者は同一人であり、本店所在地も同一であり、旧会社が所有する全ての工作機械および治具、ツール、工具、備品、設備に関するものについては新会社に売却する旨の契約を締結しているという事情がある。

〔裁判所の判断〕

奈良地裁平成11年1月11日決定（労判753号15頁）は、新会社とその代表取締役らが旧会社の不動産、機械工具類の一式を譲り受けることによって、旧会社が行っていた営業を、規模を縮小しながらも継続する意思を有しているものと一応認められるなどとした。そして、「本件解雇は債務者の主張によれば企業廃止に基づく従業員の全員解雇であるというのであるが、実質的にはこれと一体となって〔下線筆者〕新会社の代表取締役であり、かつ、旧会社の取締役（実質経営者）である者が采配する建設機械類の製造販売業を営む新会社にその営業は継承されるものと認められるのであって、その企業廃止という前提は廃止を仮装したものであると一応認められ、本件解雇は無効であるというほかない、と判示した。

奈良地裁決定は、かように解雇が無効であるとした上で、旧会社の「営業は、これと実質的一体性を有する債務者会社に継承されるものであること前認定のとおりであるから〔下線筆者〕」、債権者らと旧会社との間の労働関係も、債権者らと新会社（債務者会社）との間の労働関係として継承されるものというべきであると結論付けた。

〔コメント〕

奈良地裁決定においては、実質的同一性（実質的一体性）が、事業廃止の否定、このことに由来する解雇の無効の根拠のみならず、事業に関わる労働関係の新会社への承継の根拠として位置付けられている。もっとも、労働関係の新会社への承継を認めることについては、旧会社と新会社の法人格の別異性をどのように考えるかなどの観点から議論の余地はある<sup>(33)</sup>。

（2018.5.20 受稿，2018.6.8 受理）

---

(33) 会社がその財産の全てを営業譲渡や現物出資の手法を用いて他の会社に移転し、その後、解散又は清算によって最終的には消滅する「事実上の合併」と評価される場合に、労働者の全部又は一部を引き継がない旨の特約は、解雇権濫用ないし整理解雇法理を潜脱するものとして公序良俗又は信義則に違反して違法・無効であることを説く見解もある。中内哲「企業結合と労働契約関係」日本労働学会編『講座 21世紀の労働法 第4巻 労働契約』287頁（有斐閣2000）参照。