

労働法判例50！

大木正俊＝鈴木俊晴＝植村 新＝藤木貴史 著

担当編集から

好評の判例教材シリーズ START UP
に、労働法が加わりました！

労働法は学生にとって、アルバイトや就職活動など、働くことと接点があつてとつきやすいものの、あるルールが適用されるかどうかを判断するのに事実を正確に理解する必要があつたり、判断の指標がわかりづらかったりと、法学としての難しさもはっきりあります。

そこで、『労働法判例50！』の出番です。まず、判例を読む前に Introduction で概略をつかめます。そのうえで、最重要の論点を取り上げた50件の判例では、丁寧な事実紹介と「読み解きポイント」での確認、判決原文と対応しルールの要点を示す「この判決が示したこと」、そして、丁寧な「解説」を読むことで、判決をしっかりと理解できます。本書では、図や写真も多く用いて、一層わかりやすさを追求しています。

解説に示された関連裁判例を読んだり、はしがきに挙げられた教科書と併せ読むことで、より発展的に学習できます。ぜひ本書から、労働法の学習を始めみてください。

(労判 DVD〔現・判例秘書〕を社名で調べるのが好き。W)

Point

印象に残る解説の見出し、本文だけでは伝えきれないポイントの詰まった小口も必読！

37 事業譲渡における特定承継とその修正

東京商工法律専門学校（大森自動車部）事件
東京高裁平成17年5月31日判決（労働判例第14号）

● 事実

（本件事業譲渡）
A社（100%子会社）が、B社（100%子会社）を、100%子会社として譲渡した。A社は、B社の従業員を、売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。

（本件事業譲渡）
Xは8名は、a自動車学校を経営するB社の従業員であった。B社は、A社の100%子会社であったが、自動車学校の経営者・売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。

事業譲渡後、従業員は、約1か月後に雇用関係を終了する。B社は、A社から事業を買収した。その後、人事費削減が必要と判断したB社は、従業員を約10%減らし、一定期間までに態度を明らかにしない者は解雇するとの旨を伝えた。Xらはこれに反発し、退職金を請求した。

約1か月後、Y社は、B社からa自動車学校に関する事業の全部を譲渡された（本件事業譲渡）。本件事業譲渡後、Y社は、A社とB社の従業員を、売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。Y社は、A社から事業を買収した。その後、人事費削減が必要と判断したB社は、従業員を約10%減らし、一定期間までに態度を明らかにしない者は解雇するとの旨を伝えた。Xらはこれに反発し、退職金を請求した。

約1か月後、Y社は、B社からa自動車学校に関する事業の全部を譲渡された（本件事業譲渡）。本件事業譲渡後、Y社は、A社とB社の従業員を、売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。Y社は、A社から事業を買収した。その後、人事費削減が必要と判断したB社は、従業員を約10%減らし、一定期間までに態度を明らかにしない者は解雇するとの旨を伝えた。Xらはこれに反発し、退職金を請求した。

● 争点

Xらは、B社からa自動車学校を経営するB社の従業員であった。B社は、A社の100%子会社であったが、自動車学校の経営者・売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。

事業譲渡後、従業員は、約1か月後に雇用関係を終了する。B社は、A社から事業を買収した。その後、人事費削減が必要と判断したB社は、従業員を約10%減らし、一定期間までに態度を明らかにしない者は解雇するとの旨を伝えた。Xらはこれに反発し、退職金を請求した。

約1か月後、Y社は、B社からa自動車学校に関する事業の全部を譲渡された（本件事業譲渡）。本件事業譲渡後、Y社は、A社とB社の従業員を、売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。Y社は、A社から事業を買収した。その後、人事費削減が必要と判断したB社は、従業員を約10%減らし、一定期間までに態度を明らかにしない者は解雇するとの旨を伝えた。Xらはこれに反発し、退職金を請求した。

● 争点

Xらは、B社からa自動車学校を経営するB社の従業員であった。B社は、A社の100%子会社であったが、自動車学校の経営者・売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。

事業譲渡後、従業員は、約1か月後に雇用関係を終了する。B社は、A社から事業を買収した。その後、人事費削減が必要と判断したB社は、従業員を約10%減らし、一定期間までに態度を明らかにしない者は解雇するとの旨を伝えた。Xらはこれに反発し、退職金を請求した。

約1か月後、Y社は、B社からa自動車学校に関する事業の全部を譲渡された（本件事業譲渡）。本件事業譲渡後、Y社は、A社とB社の従業員を、売上高の減少や、売上上の人員割合が88%と高騰していたため、営業損失が1億円を超えていた。Y社は、A社から事業を買収した。その後、人事費削減が必要と判断したB社は、従業員を約10%減らし、一定期間までに態度を明らかにしない者は解雇するとの旨を伝えた。Xらはこれに反発し、退職金を請求した。

41 判決文を読んでみよう

(1) 会社「解雇を理由とする解雇は、特段の事情のない限り、……有効である。しかし、B社とY社との間で、(1) a自動車学校の事業に従事するため、B社と従業員との労働契約をY社に移行させる。(2) ただし、資金等の労働条件の低下に異議のある従業員については個別に移行から排除する。(3) 排除の手段として、B社従業員の全員に退職金を提出させ、提出者のうちからY社が再雇用するという形式を採るものとし、退職金を提出しない従業員は会社解雇を理由に解雇する。との「合意」が成立したと認められる。(以下、本件合意)。このような案件「解雇は、……有解雇の適用として有効である。」

(2) 事業譲渡に伴い、譲渡人がその従業員と締結していた労働契約が当然に譲受人に承継されるものではない。Xらの労働契約がY社に承継されるかは、Y社とB社との間でその旨の特別の合意が成立しているか否かによることとなる。

(3) 本件合意中、(1)・(2)の「合意部分」は、民法96条に違反するものとして無効となる。したがって、上記合意は、B社と従業員との労働契約を、aの事業に同従業員を従事させるため、Y社との間で締結されるという原則部分のみが有効なものとして存続することとなる。なお、本件規定も、本件合意と「有解雇を合わせたものとして、有効に拘束力として有効である。」

(4) 本件解雇が無効となることに伴い、B社の従業員としての地位を有していたXらは、「B社とY社との上記合意の範囲内において……労働契約の当事者としての地位が承継されることとなる。判断要旨。」

● 結論

I. 口に出したら嘘になる？ 本判決の論理と契約解釈

日本には、事業譲渡に関する明文のルールはない。譲渡会社と譲受人が合意しない限り、労働者の労働契約は承継されないこと（特定承継）が原則である（判例（2））。本判決は、そうした状況を前提に、「特別解雇」「部分解雇」等の契約の手段により、労働者の保護を図っている。本判決は、大きく3つの問題に分かれる。

第1問題は、B社による解雇が、労働条件の低下を伴うものである。と判断した部分である。これにより、事業譲渡の際において、XらはB社に在籍していたことが確認された。労働条件変更については、労働契約（判例43）や就業規則（判例44）（判例45）の規定、または個別合意が必要になると確認しよう。

START UP / 労働法判例50！

大木正俊 植村 新
鈴木俊晴 藤木貴史

労働法最重要判例
50件を厳選。
まずはここから！



いままでとは違う
新しい判例教材で

ワカル!! を徹底サポート



詳細
を見る



レベル - 用途 - 対象 -

初級 学習 学部 LS

2025年4月発売／194頁／定価2200円（税込）

B5判／並装

