

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 5 月 29 日現在

機関番号：14401

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530061

研究課題名(和文) 中小企業の親族間事業承継にかかる労働法・会社法・家族法からの分析

研究課題名(英文) Analysis of Business Succession of Small or Medium Sized Family Business from Viewpoint of Labor Law, Company Law and Family Law

研究代表者

水島 郁子 (MIZUSHIMA, Ikuko)

大阪大学・高等司法研究科・教授

研究者番号：90299123

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,100,000円

研究成果の概要(和文)：中小企業が事業承継をする際には、当該企業、その経営者や親族の利益であったり、税制上の利得が、優先されがちである。しかし、事業承継を円滑に行うには、創業者によって築かれた中小企業秩序を尊重し、労使双方の利益に配慮することも必要である。本研究では労働法、会社法、家族法の観点から、法人格否認の法理、詐害行為取消権、会社分割など、法交錯領域のテーマの検討を行った。研究会を14回開催し、実務家との積極的な意見交換も行った。

研究成果の概要(英文)：In the case of business succession of small or medium-sized enterprises, business owners are often preferentially consider interests of the company, owner and his family or advantage in tax system. However, in order to carry out the business succession smoothly, it is necessary to respect the small or medium-sized enterprises order that was built by the founder, furthermore consider interests of the employees and employers. In this study, we examined the law crossing area.

研究分野：法学

キーワード：中小企業 事業承継 労働法 会社法 家族法

## 1. 研究開始当初の背景

(1) わが国の企業全体に占める中小企業数の割合は99%に達し、労働者数も労働者全体の約7割を占める。中小企業は労働市場における重要な基盤として、社会の安定に寄与している。日本経済・産業の維持・発展に、中小企業とそこで働く労働者が大きく貢献してきたことはいうまでもない。にもかかわらず、日本の法制度や経済の仕組みは中小企業に適した形で整備されているとは必ずしもいえない。会社法の制定により、会社法(商法)の分野では中小企業を念頭に置いた法制が見られるようになったものの、労働法分野においては依然、中小企業の本質に即した立法政策がとられているとはいえない(ただし、中小企業や零細企業を対象にした例外規定は労働法にも存在する)。判例法理が企業規模に着目して形成されているともいえない(ただし、個々の事案で企業規模が考慮されることがある)。中小企業の労働関係には、大企業のそれとは異なる点が多々あり、それが中小企業の労働関係を特徴づけている。そのような特徴は中小企業を研究対象とする学問分野では指摘されているものの、それを労働法学や会社法学の立場からどのように分析・評価するかといった研究はほとんどなされていない。

(2) このような問題関心から研究代表者は研究分担者である山下らとともに、平成20年度から平成22年度まで科学研究費補助金・基盤研究(C)の助成を受け、中小企業研究を行ってきた。この研究では、中小企業の労働関係(人間関係)の基盤となる秩序に着目し、経営者がどのように経営方針を定め、それがどのようにして企業組織の中に企業秩序として浸透させ、労働者の働き方や企業業績に影響を与えるのかを、法学(労働法、会社法)および経済学の観点から分析した。本研究は研究代表者らが行ってきたこれまでの中小企業研究を継続・展開させるものである。

(3) 本研究が親族間の事業承継に着眼したのは、以下の理由による。

戦後の経済復興期に中小企業を創設した経営者が引退の時期を迎えている。その多くは事業承継を希望し、とくに子への事業承継を望んでいる。実際に親族間の事業承継は多数行われており、円滑な事業承継を支援すべく相続法の特例も認められているが(「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」参照)検討すべき課題は少なくない。

中小企業の事業承継においては、以下のような特徴と課題がある。第1に、中小企業は株式会社であっても、所有と経営が実質的に分離しておらず、人的会社に類似している企業が少なくない。このような中小企業が事業承継を行う際は、所有の承継・移転も重要な課題となる。第2に、中小企業の経営者の多

くが子への事業承継を考えているが、贈与にせよ相続にせよ、税の問題が生じる。贈与税・相続税が企業の存続を脅かす負担にもなりかねない。また、親族間での事業承継においては、子に負担をかけたくないという「親心」から、不採算事業や問題社員の切り捨てを断行してしまうこともある。このような「親心」は会社法や労働法に照らして、不適切、違法となることもある。第3に、中小企業の事業承継においては時として経営陣やその親族の利益が優先され、労働関係秩序が後回しにされてしまうことである(もちろんこのような中小企業ばかりではなく、従業員の雇用を優先した人情味の強い承継を行う中小企業も、少なくない)。

中小企業が円滑に事業承継を行うためには、これらの課題の解決が重要である。

## 2. 研究の目的

(1) 本研究は、中小企業における親族間事業承継の問題を法的に分析することによって、中小企業に働く従業員が不利益を受けることなく、事業承継が円満・円滑に行われることを目指すものである。事業承継の際には、経営、税制上の利得(会社や経営者親族の利益)が優先されがちであるが、事業承継を円満・円滑に行うためには、創業者によって築かれた中小企業秩序を尊重し、労使双方の利益に配慮することが必要であると考えられる。

(2) 本研究は、中小企業における親族間事業承継の問題を、労働法・会社法・家族法の観点から分析することを目的とする。

本研究ではとくに中小企業の労働関係に着目することから、労働法からの分析を行う。事業承継の仕組み等の検討にあたっては、会社法からの分析が不可欠である。加えて、親族間の問題を取り扱うことから家族法の観点に立った分析を行う。これにより多面的な分析・検討が可能となる。

## 3. 研究の方法

(1) 本研究では、労働法・会社法・家族法のそれぞれの領域で基本問題を把握するために文献調査を行い、各々の研究を進めた。

(2) 本研究では定期的に研究会を開催して、研究報告や知見の獲得、意見交換等を行った。

研究会では、中小企業の実情を把握するために、実務家(税理士、社会保険労務士)に報告をいただいた(第1回、第2回、第14回)。それ以外の回も、中小企業や事業承継の問題に造詣の深い実務家(弁護士、社会保険労務士)に参加いただき、知見の獲得や意見交換等を行うなど、実務家との積極的な対話を試みた。

研究代表者、研究分担者等の研究者の報告の際には、労働法・会社法・家族法間での対話をとくに重視した。

#### 4. 研究成果

(1) 家族・親族等一族による企業経営（以下、「同族経営」とする。）は企業規模にかかわらず見られるが、中小企業においてより顕著である。というのも中小企業においては、融資を受けるにあたり経営者が個人保証に入ったり個人財産を担保にしたり、株式の全部もしくは大部分を一族が所有していたり、あるいは、会社建物内に経営者や一族の住居があったり、逆に一族所有の土地や建物に会社が置かれていたり、といったように、企業経営と経営者を含む一族の財産が分離しておらず、むしろ経営と財産が密接に関わりあっている。そのため、同族経営の中小企業にとって事業承継や事業組織の改編は、会社の存続を左右する課題であるだけでなく、一族の財産にも影響する重大な問題である。

同族経営においては、創業者や代表取締役社長が強大な権限を持っていることも少なくない。ワンマンといった表現でやや否定的にとらえられることもあるが、会社内の意思統一をはかりやすい、大局的見地に立った経営判断が可能であるなどの点では、肯定的にもとらえられる。中小企業が、同族経営を強化し税務対策や効率的な経営を行うために、あるいは厳しい経営状況を脱却するために、強大な権限を持っている経営者の判断で、事業部門を分社化したり（たとえば、子の一人に本社を、別の子に分社を任せる）、不採算の部門や分社を整理したりして（そこで働いていた一族については本社に戻すこともある）、事業組織を見直すことがある。これは企業経営戦略的に有効な手法であるが、このような事業組織の改編において労働者の雇用の問題がしばしば蔑ろにされているのではないかと、との懸念が生じる。

事業組織の改編により、整理対象となった部門や分社の労働者が解雇されることがある。経営上の必要による労働者の解雇には一応の客観的合理的理由が認められるが、使用者はいわゆる整理解雇の四要件（四要素）の解雇回避努力を尽くすために、整理解雇部門の労働者を他の部門に配置することなどを検討する必要がある。それに対して分社の整理は使用者の消滅を意味し、原則として当該分社の労働者の労働契約は終了する。

同族経営における事業組織の見直しも会社の経営判断として尊重されるべきことはいうまでもないが、それが一族の利益や財産を守るために恣意的に行われたものであり、分社整理後も何らかの事業が存続しているような場合には、同族経営内の会社が民事法上の責任を負う可能性がある。その内容として、未払賃金や退職金の支払いや不法行為を理由とする損害賠償責任に加えて、労働契約が終了するとされた労働者の労働契約を包括的に引き受けるべき責任（以下、「雇用責任」とする。）についても認めるべきであるが、問題となる。

これは、使用者概念の問題でもあり、使用

者概念を拡張するアプローチとして、法人格否認の法理の適用と黙示の労働契約の成立を認める方法がある。いずれのアプローチでも、労働者の形式的な使用者である会社やその労働契約関係に実質的な支配力を有する者（支配会社・個人）の存在が問題となる。

同族経営、ことに企業グループが形成されている同族経営においては、中核的企業の創業者や代表取締役、あるいは中核的企業が、グループ企業やグループ内の労働契約関係に対して実質的な支配力を行使していることが多い。同族経営であることは、形式的な労働契約関係がない労働者に対する使用者性を推認させる要素の1つとして着目してよいであろう（たとえば、日本言語研究所ほか事件を参照）。

同族経営における支配力の強さを判断するにあたっては、形式的な要素を備えているだけでなく実質的な判断も要する。一族による株式保有や出資の実態、役員の内兼任は、とくに会社の規模が小さくなれば、同族経営においてはごく普通にみられることであり、それだけで支配力の強さを意味するものではない。また、同族経営以外の場合にもあてはまることであるが、企業グループ内で同一の労働条件を定めることや、グループ企業各社がグループの方針にしたがうこともごく普通のことである。実質的な支配力があることを認めるためには、その支配者が企業グループ内の会社の経営や存立を左右する立場にあるとか、その会社の独立性・独自性が失われているとか、その会社が自らの労働契約関係について判断や決定ができないとかといった、支配力行使の実際の状況が、確認されなくてはならない。

(2) 法人格否認の法理は、判例法理として確立したものと評価できようが、雇用責任が肯定された事案はごく少数にすぎず、そのほとんどは不当労働行為関連事案である。それ以外の事案でどのような場合が支配会社の雇用責任を肯定する「正義、衡平の観念に反し、極めて不当」な場合に当たるのかについて、議論を深める余地がある。法人格否認の法理の適用による救済は本来、個別的・例外的にのみ認めるべきであるし、労働三権の回復が求められる場面とは異なり未払賃金や損害賠償等を認めることで労働者の救済がなされるとも考えられそうである。破産手続きが開始された場合には必ずしも十分な保護が得られないことや、他の債権者に与える影響をも考慮するならば、法人格否認の法理を適用して雇用責任を肯定する場面はごく限定的に理解すべきである。事案を一般化して倒産・解散会社の事業を引き継いだ会社に広く雇用責任を肯定することは適切ではない。法人格否認の法理の適用による雇用責任の肯定は、事業再生、企業価値存続の観点、国民の予測可能性担保の観点から慎重であるべきであり、事案に即してごく限定的に肯

定されるべきである。

なお、会社法の立場から、法人格否認の法理によらない解決可能性を検討すべきではないか、たとえば民法の詐害行為取消権の規定を類推適用できないか、他の可能性があった場合いずれの適用を優先すべきか、といった指摘がなされた。

(3) 事業譲渡と会社分割は、いずれも経済的機能面で共通し実質的には取引法上の性格を有している。会社法の立場からは両者を区別する意義を失いつつあるとされるが、労働法の立場からは雇用の承継の点で両者は異なるし、会社分割にかかる「労働契約承継法」を事業譲渡に安易に類推することも避けるべきである。それは労働者保護に反する結果を招くことが危惧されるからであるが、会社法の立場からは実務において事業譲渡の制度そのものが利用できなくなることも危惧される。余剰労働者の承継が必然ということでは、企業合理化を目指して事業を譲渡しようとしても、譲り受ける企業が現れないという事態が予想され、その結果、事業廃止となることも考えられるからである。

(4) 本研究により法的問題のいくつかの解決法は明らかになったが、実務において法交錯はあまり意識されておらず、研究面でも法交錯テーマの研究が進んでいるとは言えない状況下で、労働法と会社法の交錯テーマの研究を継続することには意義があると考えられる。中小企業を対象とする労働法と会社法の対話を、引き続き行う。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計9件)

山下 眞弘、事業譲渡・会社分割と労働契約承継の効力 - 会社法学からの検討 - 、『企業法の現在』、査読無、X、2014、pp.505-524

山下 眞弘、会社分割等における債権者の保護、『グローバル化の中の会社法改正』、査読無、X、2014、pp.177-192

山下 眞弘、会社法改正要綱と詐害的会社分割、阪大法学、査読無、62巻5号、2013、pp.1529-1554

水島 郁子、同族経営における雇用責任、阪大法学、査読無、62巻3・4号、2012、pp.729-750

山下 眞弘、商号を続用する事業譲受人の責任と債権者の認識、私法判例リマークス、査読無、43巻、2011、pp.78-81

〔学会発表〕(計1件)

木村 敦子、法律上の親子関係の構成原理 - ドイツにおける親子関係法の展開を手がかりとして、私法学会、2011年10月9日、神戸大学(兵庫県・神戸市)

〔図書〕(計1件)

村中 孝史、水島 郁子 他、有斐閣、労働者像の多様化と労働法・社会保障法、2015、417

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

水島 郁子 (MIZUSHIMA, Ikuko)  
大阪大学・大学院高等司法研究科・教授  
研究者番号：90299123

### (2) 研究分担者

山下 眞弘 (YAMASHITA, Masahiro)  
名古屋学院大学・法学部・教授  
研究者番号：20108781  
(平成24年度を除く)

木村 敦子 (KIMURA, Atsuko)  
京都大学・大学院法学研究科・准教授  
研究者番号：50437183