

2011年10月30日

第3回東アジア倒産再建シンポジウム  
『労働問題・レガシーコスト』  
(10月30日(日)9時30分～11時)

西村あさひ法律事務所  
パートナー弁護士 森 倫洋

## I 倒産と労働を巡る諸問題

倒産と労働法の交錯する問題としては、①労働債権の倒産法上の取扱い、②労働契約関係の倒産法上の取扱い、③労働組合・労働者代表の倒産手続への関与などがある。

特に、再建型手続の遂行にあたっては、従業員の協力が不可欠となることはいうまでもない。そのため、開始や事業譲渡、計画案提出・認可等にあたっての過半数組合・過半数代表者の意見聴取など従業員側の意見聴取等が法定されている(民事再生法24条の2、42条3項、126条3項、168条、174条3項等、会社更生法22条1項、46条3項3号、85条3項、188条、199条5項等)。また、これらの意見聴取のほかにも、事業の再建を従業員と協調して遂行すべく、必要な協議・意見聴取を行っていくこととなる。

(集团的にみれば)従業員はそのような事業再建の一翼を担う役割をもつ反面で、(個々敵には)従業員は(債務者)会社に対する債権者、会社との契約関係にあるものという立場ももち、再建のために権利関係・契約関係の整理・再構成を要するという場面も出てくる。

ここでは、特に後者の側面について取り上げることとしたい。

## II 労働債権の取扱い

### 1. 前提

雇用関係に基づいて従業員のもつ債権には、一般先取特権があり(民法306条・308条)、倒産手続開始前の労務提供に基づく債権であっても、民事再生手続においては一般優先債権として、手続外で随時弁済が受けられることになる(民事再生法122条)。

これに対して、会社更生手続では、更生手続開始前の労働債権については、未払給与については過去6か月間分、未払退職金については6か月間の給料の総額に相当する額又は退職手当の額の3分の1のいずれか多い額が共益債権となる(会社更生法130

条 2 項)ほかは、優先的更生債権となる。そのため、更生計画の定めによらなければ弁済されないこととなる(会社更生法 47 条 1 項)。

## 2. 賃金・退職金の扱い

未払給与が 6 か月分を超えて存することは、再建事案ではほとんどないと考えられるが、時間外手当・代休不取得による未払分など(本来支払われるべき)一部の賃金債権が未払いとなっていることはある。こうした債権は、届出がない限りは、会社更生手続では失権し、免責されることとなる(会社更生法 204 条)。

退職金については、カットの例がある(協栄生命・東京生命など)が、未払退職金については更生計画によることになり、また、手続開始後の退職金については就業規則の不利益変更により変更することとなる。

従来は手続開始後の退職者については、退職金を一括して共益債権と扱う事例もあり、そのような扱いを正当とする解釈論も述べられていたが、日本航空(JAL)の会社更生においては、更生手続開始後に定年退職した(元)従業員の退職金債権が共益債権になるか否かが争われたケースについて、東京高裁は、解雇や希望退職者を会社が募った場合と定年退職を区別し、定年退職の場合には、(更生手続開始後の労務提供に対応する部分は共益債権としているといえなくないとしつつ、)少なくとも更生手続開始前の労務提供に係る部分については、退職金は(会社更生法 130 条 2 項に定める部分以外は)共益債権には当たらず、優先的更生債権になるにすぎないとの判断を示した(東京高裁平成 22 年 11 月 10 日決定・金商 1358 号 22 頁)。東京地裁の会社更生を扱う商事部(民事第 8 部)においても同様に扱っているが、林原のケースでは退職金の 2 割が会社から支払われ、残部の 8 割が(規約型の)確定給付企業年金からの一時金として信託銀行から(積立資金の中から)払われる仕組みとなっていたところ、会社からの支払部分は会社更生法 130 条 2 項の共益債権として支払が認められ、結局全額の手続外での支払がなされている。

## 3. 年金掛金の扱い～レガシーコストへの対応について

### (1) 年金の積立不足

確定給付企業年金や厚生年金基金による年金など(掛金建てでなく)給付建ての年金制度においては、実際の資産運用の結果と関係なく、将来の年金支給額が確定しているため、資産運用により積み立てられた資産の額が支払予定額(ないしそのために保持すべき資産額)に不足する場合には、会社が補填することになる。これが年金の「積立不足」の問題である。バブル崩壊後の株価・金利の低迷は、従前から設定されていた年金の(給付額算定の基礎になる)予定利率その他の基礎率の水準での資産運用を困難とし、財政計算上の積立不足を拡大させていた。

## (2) JAL の事例(基金型確定給付企業年金)

### i 年金の減額改定等について

JAL の事例においては、(基金型の)確定給付企業年金制度を採用していたが、JAL 企業年金基金においては、最低積立基準額が 5330 億円であるのに対して年金資産が時価 2900 億円あまりしかなく、約 2400 億円もの積立不足に陥っており、この積立不足をまかなうために、JAL から年間 155 億円もの(通常掛金に加えての)特別掛金の負担が生じていた。

この掛金負担がレガシーコストとして重くのしかかっていた(加えて支給額の水準の高さがマスコミ批判の対象になっていた)ために、JAL の再建においては私的整理の段階から、積立不足を解消するために、様々な案が検討された。その詳細はここでは述べられないが、大別すると、(そもそも論としては)年金基金を解散することと、年金基金を存続させつつ確定給付企業年金法の手続に従って減額改定を行うことの 2 方向の検討がなされた。

もっとも、厚生年金基金においては、現存する資産だけを分配して制度を終了させる「あるだけ解散」が可能とされている(現にカネボウの事例ではこの「あるだけ解散」がなされた)のに対して、確定給付企業年の場合には終了時に事業主(会社)が積立不足分を特別掛金として一括拠出しなければならず、2400 億円もの特別掛金負担が生じることになる。そのため、法的倒産手続(会社更生手続)により特別掛金のカットをしない限りは、この選択は採り難いものであった。なお、GM・クライスラーのレガシーコストに株があてられたように、掛金の拠出を株式による代物弁済により対応することができないかも検討されたが、株式による掛金の拠出が認められる範囲は、確定給付企業年金法上は資産総額の 5%内かつ発行済み株式総数の 5%内と限定的なものとされているために現実的な対応案とはならなかった。

そのため、私的整理の段階では、減額改定の手続をとることとなったが、受給者(OB)を対象として含む減額改定をするには、(i)実施事業所の経営の状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ないこと等の減額の必要性があること(確定給付企業年金法施行規則 5 条 2 号・3 号)のほか、(ii)減額の規約変更に関して、①現役社員の 3 分の 1 以上で組織する労働組合があるときは当該労働組合の同意、②現役社員の 3 分の 2 以上の同意(現役社員の 3 分の 2 以上で組織する労働組合があるときはその同意をもって代えることができる)、③受給者の 3 分の 2 以上の同意があることが必要であり、かつ、(iii)受給者のうちの希望者に「最低積立基準額」を一時金として支払うことその他これを確保する措置を講じていることが必要とされるため(同規則 6 条 1 項)、受給者(OB)の年金減額幅を大きくした場合には一

時金選択をする者が多くなり、その払い出しのために年金資産が一時的に枯渇する(さらには不足のために会社からの補填を要する)ことが懸念された。

そこで、受給者には、制度変更への同意(上記(ii)③)とともに、最低積立基準額の一時金を選択しないことの同意(上記(iii)参照)とをあわせて取り付けることとなった。JAL 自体はその後会社更生手続に入ったが、申立て以前に減額改定に必要な同意が得られたことを受け、減額改定を前提に JAL 企業年金基金制度は存置されることとなった。

## ii 年金掛金の更生手続上の扱いについて

基金型の確定給付企業年金の場合には、年金掛金は、企業年金基金が会社に対して有するものであって、従業員が会社に対して有する債権ではない。もっとも、年金掛金のうち、標準掛金は、「給付に要する費用の予想額のうち計算基準日後の加入者であった期間となると見込まれる期間に係るもの」とされており、加入者の今後の加入期間にわたって支払われる掛金である。そのため、社会保険料と同様に、更生手続開始後の更生会社の事業の経営のため、今後の従業員の就労に対応して支払われる費用といい得るものとも考えられ、共益債権性を認める余地がある(なお、これが支払われない場合には次回財政再計算時において不足額が生じるため将来において特別掛金の形で回収されるだけのことであり制度が維持される限りは実質的なカットもなし得ない)。

これに対して、(積立不足を補填するために支払われる)特別掛金は、過去勤務債務に係るものであり、更生債権であると解される。また、(実質的には労働関係に基づくものとして優先権を主張する見解もあるが)確定給付企業年金法においては、厚生年金法と異なり、年金掛金の先取特権・国税徴収法の例による徴収を定める規定を欠いている。そのため、特別掛金部分については一般の更生債権になると考えられる。

なお、特別掛金は、(直近の財政再計算時に)規約で定められており、更生手続開始後に規約に基づき(基金が存続する間)支払われるべき金額が更生債権額となる。また、このほか、解散になった場合には、解散時における積立不足額が一括して支払われるべき掛金額として発生するため、条件付き債権として当該掛金が更生債権となり得る。以上のような考え方にに基づき、JAL 企業年金基金は JAL の更生手続において特別掛金の更生債権届出を行った。標準掛金についても共益債権と認められない場合に備えた予備的な届出がされ、JAL の事案においては(退職金部分を原資としない)第 1 年金部分の標準掛金は(事業の経営にとって必要な費用とまではいえないとして)更生債権と扱われている。

### iii 条件付き減額変更

上記のように更生債権と扱われる部分は更生計画による権利変更の対象となること、更生計画が認可されなかった場合には解散が想定されることから、年金の減額変更は、更生計画の認可を停止条件として実施することとされた。そして、規約改定の認可を受けた後、認可時まで実施はされず、更生計画における減額変更によって掛金額を変更する扱いとして、その認可とともに制度変更がなされることとなった。これにより積立不足額は(資産額の回復の効果とあわせ)基準時において 205 億円にまで減少することとなった。

### (3) 林原の事例(規約型確定給付企業年金)

上記のように、JAL の事例では、年金基金という別法人が会社に年金掛金債権を有するという処理になったものであるが、基金という別法人をもたず、信託銀行に掛金支払をして信託し、そこから年金支払をする仕組みとなっている規約型の確定給付企業年金制度をもっていた林原のケースでも、レガシーコストとしての積立不足の問題はあったが、掛金は次のように扱われた。

すなわち、規約型の場合には、信託銀行が更生会社に掛金債権をもつものではなく、会社は、従業員(加入者)に対して、①退職金(年金及び一時金)の支給義務と、②信託銀行に年金掛金を拠出する義務を負っていると考えられる。

そのため、権利者は従業員であると解された。そして、標準掛金については、更生会社の事業の経営のため、今後の従業員の就労に対応して支払われる費用として共益債権とされた。他方、特別掛金については退職金債務の履行のために要する義務であるという側面もあるため、一般の先取特権を認めることができ、また、退職金に準ずるものとして会社更生法 130 条 2 項に従った処理をすべきものとされた。

その上で、債権額は、直近の財政再計算時(又は制度開始時)の積立不足額(その時点において特別掛金で埋めることが想定された総額)から、更生手続開始時まで支払われた累積額を差し引いて総額が算定され、その残額の 3 分の 1 に充つるまでは共益債権として支払が許され、残りの 3 分の 2 は更生計画において定めるところに従い、支払をすることとなった。

なお、債権届出については、特別掛金拠出請求権を不可分債権又はこれに類するものと見て、民法 428 条により、加入者の 1 人が全加入者のために届け出ることと足りると扱われている。

### (4) まとめ

レガシーコストとしての年金債務をカットする場合には、①制度を終了させて積立不足について生じる一括掛金についてカットを行う、又は、②年金の減額変

更を行って、掛金債権のカットを行う方法があるが、規約型か基金型かにより、また費用性のとでは優先的更生債権と扱われるか一般更生債権と扱われるかも異なる。ただし、後者の場合に、一般更生債権といっても、他の更生債権と「差を設けても衡平を害しない場合」(会社更生法 168 条)として、減額変更にあった掛金変更を行えば足りる。

### Ⅲ 労働契約の取扱い

#### 1. 解雇

##### (1) 総論

労働契約も双方未履行の双務契約にはあたるが、労働協約については民事再生・会社更生においては倒産法上の解除権は発生せず(民事再生法 49 条 3 項、会社更生法 61 条 3 項)、また、解雇にあたっては解雇権濫用の規制を受ける(労働契約法 16 条)。

民事再生になった会社における解雇が濫用として無効と判断された裁判例もある(山田紡績事件(名古屋地裁平成 17 年 2 月 23 日判決・労判 892 号 42 頁))。

##### (2) 日本航空における整理解雇

日本航空においては、数次にわたる希望退職募集の後、人員削減数が目標に達しなかったことから 165 名のパイロット・客室乗務員が解雇された。このうち、146 名は、解雇が無効であるとして、東京地裁に提訴して現在も係争中である。

一般に整理解雇については、①人員整理の必要性があること、②解雇回避努力が尽くされたこと、③選定基準が妥当であること、④従業員側と十分な協議が尽くされていることの 4 つの要素を中心とする解雇に至った経緯・理由を総合考慮して、解雇が「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」にあたるものとして無効となるかが判断される。JAL の解雇無効裁判においても、こうした要素が満たされているかが争点になっており、裁判所の判断が注目される。

#### 2. 労働条件の切り下げ

過去分の労働債権の扱いは前述のとおりであるが、爾後の労働条件の切り下げは、就業規則の変更により行うこととなる。就業規則により定められる労働条件を労働者の不利益に変更するについては、「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものである」ことが必要である(労働契約法 9 条、10 条)。

もつとも、労働協約で定められている労働条件については、労働協約の変更なくして引き下げられず(労働組合法 16 条参照)、労働協約が上記のとおり倒産法上の双方未履行双務契約の解除権行使の対象とならないことから、労働協約を労働組合との合意によって変更するか、有効期間の定めのない労働協約については 90 日以上前の予告により解約した上で(労働組合法 16 条 4 項)、就業規則の変更等により切り下げる対応となる。この点、米国の Chapter 11 で一定の基準・手続で労働協約の解除・変更が認められているのとは異なる。

以 上