

Labor & Legacy Costs

Song Jin PAE, 裴 星珍 (Attorney at Law, Jipyong Jisung)

1. 序 論

本発表の主題は「倒産法の領域における Labor & Legacy Costs」である。「Labor Costs」とは、倒産債務者が労働者たちとの労働契約関係を維持するために支出する費用であり、労働者の立場から見ると倒産手続における賃金・退職金債権の地位に関する問題である。「Legacy Costs」とは、「the cost of retiree pension, health insurance, and other benefits to an employer; employment costs that continue after an employee retires」と説明される¹。倒産債務者が退職した労働者に退職年金、医療保険、その他の利益を与えるために支出する費用である。結局、「Labor & Legacy Costs」は、倒産債務者が労働契約に従って現職・退職の労働者に負担する給付の履行のために支出される費用と定義できる。

本テーマに関しては、①倒産手続の開始が労働契約に及ぼす影響について検討して(2.)、②賃金債権などの倒産手続における地位(3.)について検討した後、③韓国の法現実では比較的新しい論点である「Legacy Costs」に関して簡単に話しておきたい(4.)。

2. 倒産手続の開始が労働契約に与える影響

ア. 管理人/破産管財人の使用者性

- (1) 破産手続において労働契約関係の当事者が破産債務者であることに変わりはないが、破産管財人は破産財団に関する管理・処分権を持ち(第 384 条)、民法上の雇用契約の解除権も破産管財人に帰属されるので(民法第 663 条第 1 項)、破産管財人は「事業経営の担当者」としての使用者の地位を承継すると考えるのが一般的である²。
- (2) 回生(再生)手続開始の決定がある時には、債務者の業務の遂行と財産の管理および処分をする権限は管理者に専属するので(債務者回生および破産に

¹ Barron's Business Dictionary

² Yun Namgun、「破産管財人—その法律上の地位と権限を中心に—」裁判資料第 82 集、破産法の諸問題(上)、法院図書館、1999 年、196 頁

関する法律(以下「統合倒産法」)第 56 条 1 項)³、回生債務者の代表取締役ではなく管理人が労働関係上の使用人の地位を承継することに疑問の余地はない⁴。

イ. 破産手続と労働契約関係

使用者が破産宣告を受けたとしても、当然に労働契約が消滅するわけではなく、労働契約の解除などの契約終了の原因が発生しなければならない⁵。

実務上、破産管財人は破産宣告日に直ちに解雇の手続を進めるが(民法第 663 条第 1 項)⁶、これは整理解雇ではなく普通解雇になるので整理解雇に関する労働基準法の条項は適用されない⁷。解雇の方法としては①解雇予告をし、解雇予告期間の経過によって解雇の効力を発生させる方法と②解雇予告手当を支給し、即時に解雇する方法があり、実務では①の方法が使われている⁸。

破産管財人が団体交渉に応じる義務があるかという問題は理論上議論することはできるが、実務では破産管財人が破産宣告を受けると、直ちにすべての労働者を解雇し別途の補助人契約を締結するので、破産管財人が従前の労働者を組合員とする労働組合と団体交渉をする事例は殆どなく⁹、締結された既存の団体協約の効力が維持されていると考える余地もない。

ウ. 回生手続と労働契約との関係

再建型倒産手続である回生手続の目的に照らして、回生手続が開始されたとしても労働契約が当然に消滅するわけではない。双方未履行の双務契約に関する法律の規定は団体協約には適用されないと定められている(統合倒産法第 119 条第 4 項)。

したがって、管財人は回生手続の開始前に締結された団体協約によって回生手続の進行に支障が生じたとしても、その内容を変更した新しい団体協約を労働組

³ 以下からは統合倒産法の条項が引用される場合、法名は省略

⁴ 会社整理手続に関しては「大法院 2001. 1. 19. 宣告 99 ダ 72422 判決」

⁵ Sun Jaesung「破産と勤労関係」裁判資料第 83 集、破産法の諸問題(下)、法院図書館、1999 年、503 頁

⁶ ソウル中央地方法院、法人破産実務、第 3 版、博英社、142 頁

⁷ 大法院 2004. 2. 27. 宣告 2003 ツ 902 判決—「企業が破産宣告を受けて事業の廃止のためにその清算過程で労働者を解雇することは偽装廃業ではない限り企業経営の自由に属するものであり、破産管財人が、破産宣告を受けて破産者の会社が解散した後に、事業の廃止のためにする解雇は整理解雇ではなく普通解雇に該当するものであるので整理解雇に関する労働基準法の規定が適用される余地はないし、また、破産管財人の労働契約の解除は解雇だけを目的とする偽装破産や労働組合の団結権などを妨害するための偽装廃業ではない限り、原則的に不当労働行為には当たらない。」

⁸ 法人破産実務、142 頁

⁹ 法人破産実務、144 頁

合と締結したり、有効期間が経過されたりしない限り、これに拘束される¹⁰。

双方未履行の双務契約の解除に関する規定が団体協約に適用されないとしても、管財人は一般法理に従って労働者を整理解雇することができる。この場合、労働基準法第 24 条で定められている「経営上の理由による解雇の要件」がそのまま適用されるが、回生手続が進行中であることを勘案すると、解雇対象者を選定する過程では、対象労働者が企業再建に必要な不可欠な労働能力を具備しているかの評価が相対的に重視されるはずである¹¹。

3. 賃金債権など労働者権利の倒産手続上の地位

ア. 賃金債権の優先弁済権に関する一般規定

賃金、労災補償金、その他労働関係による債権と退職金は、使用者の総財産に対して優先弁済権を持ち(労働基準法第 38 条第 1 項、勤労退職給与補償法第 11 条第 1 項)、その中でも最後の 3 ヶ月分の賃金、労災補償金、最後の 3 年間の退職金は質権・抵当権により担保された債権よりも優先する「最優先弁済権」を持つ(労働基準法第 38 条第 2 項、勤労者退職給与補償法第 11 条第 2 項)。

イ. 賃金債権などの破産手続上の地位

「債務者の労働者賃金・退職金および労災補償金」は財団債権に該当し(統合倒産法第 473 条第 10 号)、破産手続によることなく随時、破産債権に優先して弁済される(第 475 条、第 476 条)。

但し、破産財団が財団債権の総額を弁済できないことが明らかになった場合には他の法令で優先権が認められていたとしても、それと関係なく、未弁済債権額の比率に従って弁済され、財団債権に設定されている留置権・質権・抵当権および賃借権の効力には影響が及ばないと規定されている(第 477 条第 1 項)。また、第 473 条第 1 号ないし第 7 号および第 10 号において列挙されている財団債権は他の財団債権に優先すると規定されているが(第 477 条第 2 項)、このような優先権を持っている財団債権の総額を完済することができなければ、第 477 条第 1 項但し書は回生手続に関する第 180 条第 7 項とは違って「優先特権の保障」を定めていないので、「最優先弁済権」を持っている最後の 3 ヶ月分の賃金債権も同順位の他の財団債権に対する優先権が認められないという問題が生じる。

ウ. 賃金債権などの回生手続上の地位

「債務者の労働者賃金・退職金および労災補償金」は共益債権に該当し(統合倒

¹⁰ ソウル中央地方法院、回生事件実務(上)、第 3 版、博英社、142 頁

¹¹ 回生事件実務(上)、152 頁

産法第 179 条第 1 項第 10 号)、回生手続によることなく随時、回生債権と回生担保債権に優先して弁済される。

ただし、統合倒産法は債務者の財産が共益債権の総額を弁済できないことが明らかになった場合の弁済順位について、「第 179 条第 1 項第 5 号¹²および第 12 号¹³の請求権の中で、債務者の事業を継続するために裁判所の許可を受けて借り入れた資金の債権が優先的に弁済され、その他の共益債権は法令によって定められた優先権にも関わらず、まだ弁済されていない債権額の比率に従って弁済される。但し、共益債権につき設定されている留置権・質権・抵当権・賃借権および優先特権の効力には影響が及ばない。」と規定している(第 180 条第 7 項)。したがって、新規の資金の借入に関する債権を除いた残りの共益債権は法令上の優先権にも関わらず、まだ弁済されていない債権額の比率に従って弁済されるので、弁済比率においては債権額だけが唯一の基準となる¹⁴。関連する問題として、第 180 条第 7 項で定められている、共益債権の弁済額不足の状況に影響されない「優先特権」の範囲の問題があるが、3 ヶ月分の貸金債権など「最優先弁済権」が認められる労働者の権利は「優先特権」に含まれると考えるのが妥当だと思われる¹⁵。

4. いわゆる「Legacy Costs」の問題

ア. 「Legacy Costs」の問題場面

国民年金の事業所加入者の場合、使用者が一定比率の負担金を納入しなければならないし(国民年金法第 88 条)、国民健康保険の場合は、職場加入者の保険料は使用者が負担する(国民健康保険法第 68 条第 1 項)。雇用保険法および産業災害補償保険法によって保険加入者となる使用者は保険料の一部を負担しなければならない。このように、いわば 4 大保険に関しては使用者である倒産債務者が負担する保険料納入義務もやはり雇用契約の維持にかかる費用に当たるが、右の保険料納入義務は当該労働者と雇用契約が維持されている期間に限るので、このような保険料負担は「Legacy Costs」の問題にはならない。

韓国の法律上、Legacy Costs と関連して議論されるのは、勤労者退職給与保障法において退職年金制度を選んだ使用者の積立金・負担金の納入に関する問題である。

¹² 債務者の業務および財産に関して管理人が回生手続開始後にした資金の借入、その他の行為によって生じた請求権

¹³ 債務者又は保全管理人が回生手続開始の申立て後、その開始前に裁判所の許可を受けて行った資金の借入、資材の購入、その他の債務者の事業を続けるために不可欠な行為によって生じた債権

¹⁴ 回生事件実務(上)、452 頁

¹⁵ Kim Jinsuk、倒産手続の開始と労働関係、ソウル大学大学院法学修士学位論文、2011 年

イ. 退職年金制度における Legacy Costs の問題

使用者は、退職する労働者に給与を支給ため、「退職金制度」と「退職年金制度」の中で一つ以上の制度を設定しなければならない(勤労者退職給与保障法第 4 条第 1 項)。退職年金制度は「確定給与型退職年金」と「確定寄与型退職年金」とに分かれる。

(1) 確定給与型退職年金

確定給与型退職年金は「労働者に支給される給与の水準が事前に決められている退職年金」のことである(勤労者退職給与保障法第 2 条第 7 号)。

確定給与型退職金の場合、使用者は、賃金の引上げ率、退職率、基金の運用受益率などの年金算定の基礎が変化する場合の危険負担と年金受給者に対する最終支給責任を負う。したがって、使用者は退職年金規約において、「財政健全性確保に関する事項」として、以下の各金額の中で大きい方の金額の積立義務を明記しなければならない。

①	「事業年度の末日ごとに現在の給与に使用される費用の予想額の現在価値」から「将来の勤務期間分に関して発生する給与の支給のために算定した負担金収入予想額の現在価値と過去勤務期間分の給与の支給のために算定した負担金収入予想額の現在価値の合計」を控除した金額の 60%以上
②	加入者および加入者であった者の、当該事業年度の末日までの加入期間分の給与に使用される費用の予想額を合計して算定した金額の 60%

上記の積立金の算式からも分かるように年金給与は事前に確定されているため、使用者の積立負担は積立金の運用結果によって変動される。したがって、回生企業の場合、退職労働者に対する積立金の負担が、回生債権者などの利害関係人と利益とぶつかり、回生計画の定立および履行にネガティブな影響を及ぼす恐れがある。

韓国の場合、退職年金制度の導入の歴史が比較的短い方なので、まだ上記のような問題が現実化されているわけではない。勤労者退職給与保障法第 4 条は、使用者が退職給与制度の種類を選択したり、選択した退職給与制度を別の種類の制度に変更したりする場合は当該事業に労働者の過半数以上で組織された労働組合がある場合はその労働組合、そうではない場合は労働者の過半数(以下「労働者代表」)の同意を得なければならない(第 3 項)し、使用者が選択されたり、変更された退職給与制度の内容を変更したりする場合は労働者代表の意見を聴取が必要

で、その内容が労働者に不利益に変更される場合は労働者代表の同意が必要とされている(第4項)。もっとも、このような規定だけで、退職した労働者の法律上の地位に不利益な影響を与えるような退職年金制度への変更も可能なのか、可能だとすると労働者の同意要件と手続はどうなるのかが明確でないという問題が残る。

(2) 確定寄与型退職年金

確定寄与型退職年金とは、「給与の支給のために使用者が負担すべき負担金の水準が事前に決定されている退職年金」ことである(勤労者退職給与保障法第2条第8号)。

使用者の年金寄与率が事前に決められていて、退職給与額は積立金の運用実績によって変動されるし、その危険は労働者に帰属されるので、確定給与型退職年金とは違って運用実績によって使用者の負担が変動されたりはしない。したがって、確定寄与型退職年金の場合は、回生企業としても、退職年金制度の内容を労働者に不利に変更すべき必要性は確定給与型退職年金に比べて高くない。しかし、負担金の負担が過度になり、回生に支障が出る場合は同じ問題が生じる可能性がある。