

タイトル	倒産手続下の事業譲渡と労働者の保護：TUPEを中心として
著者	小宮，文人
引用	北海学園大学法学研究，45(2)：199-227
発行日	2009-09-30

## 倒産手続下の事業譲渡と労働者の保護

——TUPEを中心として——

小宮 文人

## 一 はじめに

欧州連合の企業譲渡指令若しくはその履行として制定された加盟国の国内法について、既に多くの紹介論文が発表されている<sup>1)</sup>。筆者も拙書等で、一九八一年企業譲渡（雇用保護）規則（TUPE of 1981）を中心に紹介している。イギリスについていえば、欧州連合の改正企業譲渡指令（2001/1/23/EC）を受けて、二〇〇六年に改正規則、すなわち二〇〇六年TUPEが制定された。

本稿は、主に、この改正企業譲渡指令（2001/1/23/EC）及びイギリスの二〇〇六年TUPEが、事業譲渡における労働契約及び雇用関係上の権利・責任の譲渡企業から譲受企業への自動承継に関し、当該譲渡企業が倒産手続下にあ

る場合について、どのような工夫をしているのかについて検討するものである。しかし、この検討を行うためには、改正企業譲渡指令及び二〇〇六年TUPEの基本的構造及び倒産手続上の労働者の賃金債権等の保護に関しても、一通り論じる必要があると思われる。また、TUPEの基本構造の紹介に当たっては、できるだけ、わが国における関心事項と重なる観点から行うべきであると考えるので、労働者が譲受企業に移ることに反対する場合どうなるのか、という点にも少し詳しく検討することにした。

そこで、本稿は、事業譲渡における労働者の保護を通常時と倒産手続中途に分け、その中間に倒産手続に関わる労働者の金銭債権の保護の制度の解説を入れて、イギリスの事業譲渡及び倒産における労働者の保護を全体的に紹介する。したがって、本稿では、企業譲渡の集団的な規制については、ごく簡単に言及するにとどめる。また、不正解雇、刺員整理解雇の構造、みなし解雇の法理等についても詳述しない<sup>3)</sup>。

なお、本稿におけるTUPEの引用の仕方について、予め触れておきたい。TUPEは、規則の形で制定されているが、これは欧州共同体の義務を実施する場合に、政府がその都度法律を制定するのではなく、一九七二年欧州共同体法 (The European Community Act of 1972; European Community (Amendment) Act 1986 and 1993) に基づいて、規則・命令を定め、その規則・命令は法律と同一の効力をもつと定めているためであり (同法二条)、通常の規則とは異なるものである。そして、TUPEが規則の形を採っているため、規則一、規則二といった定め方になつているが、本稿では、便宜のため、これをTUPE第一条、第二条という形で引用する。

## 二 企業譲渡における労働者の保護

### (1) 適用対象となる企業・事業譲渡

二〇〇六年TUPEは、①その直前に存在した(「企業 (undertakings)」、事業 (business) 又は企業若しくは事業の一部」の、「経済的実体 (an economic entity)」の同一性を維持したままでの連合王国内における他の者への「譲渡 (transfer)」及び、②次のような状態を意味する「サービス提供の変更 (service provision change)」に適用される。すなわち、(i)ある者(「顧客」)が自身のため行ってきた活動が停止し、それに代わって、当該顧客のために他の者が行う状態、(ii)顧客のために受託者(委託を受けた者)が行ってきた活動(その活動をおこなう者は当該顧客が自身のために行っていたか否かを問わない。)が停止し、それに代わって、他の者(「第二次受託者」)が行う状態、又は、(iii)顧客のために受託者又は第二次受託者が行ってきた活動(その活動をおこなう者は当該顧客が自身のために行っていたか否かを問わない。)が停止し、それに代わって、当該顧客が自身のために行う状態。

しかし、②の場合は、(a)当該サービス提供の変更が、(i)当該顧客のための活動の遂行をその主要な目的とするグレートブリテンに被用者の組織された集団があり、(ii)当該顧客が、サービス提供の変更後に、一つの特定の短期的出来事又は課業に関するもの以外の活動が、譲受人によって行われることを意図し、かつ(b)当該活動が専ら又は主に当該顧客の使用する商品の供給ではない、という条件を満足する必要がある。また、①でいう「経済的実体」とは、経済活動(それが中心的なものか副次的なものかを問わない。)を遂行する目的を持つ組織化された資源の集合を意味する(第三条二項及び三項)。

T U P E は、上記のような譲渡又はサービス提供の変更を「所定譲渡」と称し、その当事者を「譲渡人」及び「譲受人」と称するとしている（第二条一項）。

## （2）雇用契約上の権利・責任の承継

こうした「所定譲渡」は、労働者の権利義務に与える影響が大きいところから、T U P E は、当該譲渡の前に「十分に時間を置いて (long enough before)」当該譲渡によって影響を受ける被用者（移動することになる被用者、移動はしないがその仕事の影響を受ける譲渡人又は譲受人の被用者）の被用者代表に対して、所定譲渡がいつごろ、なぜ行なわれるのか、その法的、経済的、社会的意義はどのようなものか、使用者はどのような措置を考えているか、譲受人はどのような措置を取ろうとしているのかなどについての情報を与えて、協議しなければならない（一三条）。この義務の違反は、最終的には、各被用者に対する一三週分以下の補償金に帰結する。

そして、所定譲渡が行われた場合、譲渡人が各被用者に負っている義務や責任は譲受人に自動的に移転する（承継される）。T U P E 第四条は、譲渡人によって雇用され、「所定譲渡の対象となる資源又は被用者の組織された集合に配置されている者」（以下、対象被用者）との雇用契約 (contract of employment) を終了させるように機能せず、当該契約は、譲渡後には、そのように雇われていた者と譲受人との間にあたかも初めから締結されていたかのような効力を有するものとする、と規定している（二項）。この場合、対象被用者は、当該譲渡の直前に雇用されていた者及び七条一項の不正解雇がなければ雇用されていた者を意味する（三項）。同条が譲受人に承継されるとする権利・責任は、次のものを含む（二項）。

①雇用関係の下で又はそれに関係して生じる被用者に関するすべての契約上の責任。

- ② 差別、契約違反など譲渡人との雇用期間に起因する制定法上の請求。
- ③ 契約上上積みされた剰員整理手切れ金制度。
- ④ 契約上のボーナス、コミッション、その他の奨励手当制度。
- ⑤ 人身傷害に対する責任。

このうち、最後の⑤に関して、控訴院は、一九六九年使用者責任（強制保険）法の適用対象となる譲渡人に不法行為法上の責任がある人身障害責任に関しては、譲受人は同法の適用対象であることを理由に損害賠償責任を免れるとする<sup>④</sup>。また、老齢、遺族及び廃疾に関する企業年金制度上の権利は、譲受人に承継されない（二〇条）。ただ、所定譲渡までの企業年金の権利は、社会保障法及び年金信託制度によって保護されるほか、譲受人は当該被用者のため最低限度の年金拠出を行わなければならない<sup>⑤</sup>。すなわち、賃金の六％を限度として、ステークホルダー年金（金融機関の運営する低抛出年金）などに抛出しなければならない。なお、倒産使用者の特定の債務が譲受人に承継されないことについては、後に論じる（八条）。

このように、譲渡人の責任が譲受人に承継されることから、TUPE第一条及び一二条は、譲渡人がその個々の譲渡対象被用者に対して負っている義務及び責任を当該譲渡完了二週間前までに譲受人に書面で通知することを義務付け、この違反に対しては各被用者につき五〇〇ポンド以下の補償金の支払を定めている。因みに、企業譲渡の専門家によれば、売手企業と買手企業の企業譲渡交渉において、雇用関係に関する最大の懸案事項は、売手企業（譲渡企業）に各種雇用差別等の問題が隠されていないか、という点であるとされる<sup>⑥</sup>。この問題は、譲渡契約書に明記されるが、譲渡企業が倒産した場合などには対処できない。

## (3) 労働条件の変更

TUPEの下で、所定譲渡において、使用者が当該譲渡に関連して解雇すること及び労働条件を変更することは、たとえ被用者の同意を得たとしても極めて困難である。被用者は、企業譲渡指令に基づいて与えられる権利を放棄することはできない。Foreningen of Arbejdsledere i Danmark v Baddy's Dance Hall A/S事件<sup>(7)</sup>で、欧州司法裁判所(以下、欧州裁判所)は、「企業の譲渡自体はその変更理由にならないので」、譲渡人に関するのと同様に、譲受人に關しても雇用関係は変更できない、と判示した。この判決は、後の判決で踏襲されてくる。Daddy's Dance Hall判決は、全体として当該被用者の不利にならない場合でも、変更が認められることにはならないとする。すなわち、「関係労働者は同指令によって与えられた権利を放棄する選択肢を有せず、同意をしてもこれらの権利を削減することは許されないとすることになる。この解釈は、本件のように、労働者がその雇用関係の変化から生じる不利益を補うために、新たな利益を得て、以前の状態に劣らない状態になるという事実とは関係がない。」と判示した。

イギリスにおいても、この原則は貴族院判決等のいくつかの判決で確認されてきたが、二〇〇一年の雇用控訴審判所の判決は、当該譲渡だけの理由でなされる変更は無効であることとした<sup>(8)</sup>。そこで、二〇〇六年のTUPE第四条四項は、次のように規定した。すなわち、「意図された契約変更は、その変更の唯一又は主な理由が、(a)当該譲渡自体であるか、又は(b)労働力の変更を伴う経済的、技術的又は組織的ではない当該譲渡に關係する理由である場合には無効であるか、又は(c)労働力の変更に伴う経済的、技術的又は組織的でない当該譲渡に關係する理由である場合、又は(b)当該譲渡に關係しない理由である場合には、労使は変更に合意することができる(同条五項)。したがって、この規定がDaddy's Dance Hall判決に反しないかが問題となる。

しかし、当該譲渡に係る理由による変更は、その理由が同時に「労働力の変更を伴う場合」にのみ「経済的、技術的又は組織的な理由」によって正当化されるに過ぎず、この「労働力の変更」が、次のように解されていることからすると、この齟齬は極めて小さい。すなわち、*Berriman v Delabole State Ltd*事件<sup>11)</sup>によれば、「労働力の変更」とは、労働者数、又は、あり得るとすれば、職務数の変化を意味する。もっとも、後者の場合は、労働者数全体の減少を伴わないが、労働力を構成する個々の被用者の変更を伴う。事業革新技能省(Department of Business, Innovation & Skills)の指針(guidance)<sup>12)</sup>は、「その文言(『労働力の変更に伴う』という文言)の制定法上の定義はないが、裁判所の解釈は、それを雇用される者の人数の変更又は被用者によって遂行される職務の変更に限定してきた。職務の変更は、管理職の地位を有する被用者に対する非管理職の役割に入ること又は秘書から販売の地位に異動する新たな要請を伴うこともある。」と説明している。

なお、変更が時の経過によって当該譲渡を理由とするものではないとして譲受人が契約を変更する場合、当該譲渡からどの程度時間が経過すればよいのかということとは、極めて重要であるにもかかわらず、この点は不明である。事業改革技能省の指針もこれを明らかにしていない。すなわち、「当該譲渡との関係がもはや効力がないものとして扱われる時が来るはずである。しかし、これは、個々の事件の諸事情に照らして評価されるべきであり、ケースによって異なる。」結局、雇用審判によって、ケース・バイ・ケースの判断がされるということである。

#### (4) 解雇

##### (A) 譲渡関連解雇

T U P E 第七条一項は、「所定譲渡の前後に、譲渡人又は譲受人の被用者が解雇される場合、当該被用者は」不正



解雇に関しては「その解雇の唯一の又は主要な理由が(a)当該譲渡自体であるか、又は(b)労働力の変更を伴う経済的、技術的又は組織的ではない当該譲渡に係る理由である場合には……不公正に解雇されたものと扱われる」と規定している。ただ、同条二項は、その唯一又は主な理由が、「労働力の変更を伴う経済的、技術的又は組織的な当該譲渡に係る理由」(以下、「ETOの理由」)である場合には、同条一項の規定は適用されず、解雇は自動的には不公正ということにはならないと定める。そして、第七条三項b号は、一九九六年雇用権法(Employment Rights Act 1996)第九八条二項c号を満たす場合(被用者が剰員である場合)には、当該解雇は剰員整理の理由でなされたものとみなされる旨定めている。これは、二〇〇六年にTUPEが改正される前、一九八一年TUPEでは、「ETOの理由」である場合には、不公正解雇制度上、「その他の実質的理由(some other substantial reason)」によるとみなされる旨規定していたため、剰員に該当する被用者が剰員整理の理由で解雇されたと主張して、剰員整理解雇手当を請求できないか、という疑問が生じたことに応えたものである。

#### (B) 譲渡人の「ETOの理由」への依拠

譲受人が「ETOの理由」により、解雇が不公正解雇に当たらないと主張することができることは当然であるとして、果たして、譲渡人が譲受人の「ETOの理由」を主張することができるかという問題がある。これは、最近のスコットランドの民事控訴院(Scottish Court of Session Inner House)に係属したHynd v D J Armstrong and Others & Messrs Bishops, Solicitors and Others事件<sup>(14)</sup>で問題になった。この事件は、法律事務所MBの分割に関するものである。MBは、エディンバラとグラスゴーに事務所を有していたが、二〇〇二年八月一日に二つに分割された。BとなることになったグラスゴーのMBはその新事務所のサービスの範囲を考え、その会社法部門を二名のパートナーと

一名のソリシターで構成することに決定した。そこで、MBは、Hynd氏に同年七月三一日の手紙で、そのグラスゴーにおける商事コンサルタントのポストをなくし、営業閉鎖日に、剩員を理由として解雇する旨通知した。翌日、Hynd氏は、MBのパートナーたちを相手取って、雇用審判所に不正解雇の訴えを提起した。審判所は、解雇理由はMBからBへの事業譲渡であることを認めしたが、一九八一年TUPE第八条二項（現行二〇〇六年TUPE第七条二項）に基づき、彼が将来の事業譲渡による余剩人員であるから解雇は「ETOの理由」であるとした。すなわち、譲渡人MBは、自動的公正解雇の抗弁として譲受人Bの「ETOの理由」を援用したのである。審判所がこれを認めたのに対し、民事控訴院は、企業譲渡指令第四条一項の規定の解釈を行い、同項は譲受人が譲渡の後に「ETOの理由」により被用者を必要としなくなるという理由だけで譲渡人が当該被用者を適法に解雇することを許すものではないと判示した。同指令第四条一項に基づき「ETOの理由」で認められる解雇は、譲渡人自身の労働力の変更を伴うものではなく、そうしなければ、当該譲渡後に譲受人の労働力の変更を伴うことになるところの当該譲渡人による解雇に適用されないのである。

民事控訴院は、一九八一年TUPE第八条二項（現行二〇〇六年TUPE第七条二項）も同様に解釈できるとする。同指令第四条一項を履行するため、第八条二項は、当該理由が「ETOの理由」である場合にだけ適用された。それに続く「所定譲渡の前後に、譲渡人又は譲受人の」という文言は同指令には存在しない。そこで、当然のことを明示したという解釈と、当該労働力は当該解雇が譲渡人によるものか、譲受人によるものかを問わず、当該譲渡の前後に、当該譲渡人の労働力でも当該譲受人の労働力でもよいという解釈とがあり得るが、民事控訴院は前者の解釈を採った。その結果、譲受人の組織的な要請に係る理由による譲渡前の譲渡人による解雇は「ETOの理由」による解雇ではなく、自動的に不公正となるとした。したがって、また、不正解雇の責任は自動的に譲受人に承継されることに

なる（現行二〇〇六年TUP E第四条三項）。

このHynd判決の解釈で行くと、譲渡人は解雇しないで譲受人が「ETOの理由」で解雇すると、自動的には不正解雇とならないことになるが、譲受人は、今度は通常の一九九六年雇用権法第九八条四項の公正解雇基準を満足する必要があり、刺員の選抜を承継した被用者だけからではなく、承継した被用者承継人の既存の被用者のプールからしなければならぬことになる。

### (C)労働条件変更と不正解雇

ところで、譲受人による労働条件の変更についていうと、仮に譲受人が労働条件を当該雇用契約の重大な違反（fundamental breach）を構成するような仕方に変更するとすれば、不正解雇法制上、それは「みなし解雇（constructive dismissal）」を構成し、被用者は、解雇されたものと同様に、不正解雇の訴えを提起することができる<sup>(15)</sup>。しかし、そのような重大な契約違反を伴わない場合には、みなし解雇の法理を適用することはできない。このことが問題とされたのは、一九八一年のTUP E第五条五項「被用者の不利益になるように労働条件の実質的な変更がなされた場合、これらの規定とは関係なく生じる」ところの、予告なく雇用契約を終了させる被用者の権利を侵害することはない。」という文言に関して不正解雇が争われたRostier v Pendragon plc<sup>(16)</sup>においてであった。この事件では、譲受人が非契約的なコミッション制度を変更したことに対し、被用者が不正解雇の訴えを提起したものである。一九八一年のTUP E第五条五項は、指令第四条二項の「被用者の不利益になるように労働条件の実質的な変更がなされた場合」という文言を取り込むためのものであった。雇用控訴審判所は、当該変更は、控訴院のWestern Excavating (ECC) Ltd判決のみなし解雇と認める重大な又は履行拒絶的な契約違反とはいえないが、営業譲渡に関しては、指令との関係で、

みなし解雇の権利を与えるためには、契約違反があったことまで要求されないとした。しかし、控訴院は、この事件ともう一つの事件の併合上訴において、全会一致で雇用控訴審判所の判決を破棄してしまった。控訴院によれば、第五条五項は「これらの規則とは関係なく生じる……予告なくして雇用契約を終了させいかなる権利も侵害しない」という文言に基づき、TUPEとは関係なく生じるみなし解雇を訴える権利は、使用者による履行拒絶的な契約違反に直面したときに被用者が辞職する権利でしかないというのである。要するに、欧州裁判所の判例上も連合王国の判例上も、雇用控訴審判所のような広い解釈をする基礎がないというものであった。

この判決に鑑みて、政府は、二〇〇六年のTUPEで二つの規定を設けた。すなわち、ひとつは、第四条九項が、被用者の重大な不利益となる労働条件の実質的な変更がある場合は、被用者がその使用者の責任を理由として雇用契約を終了させ権利を認めるものであり、もうひとつは、同条一一項が、これとは全く別に、被用者がその使用者による履行拒絶的な契約違反を受け入れて予告なく雇用契約を終了させる、みなし解雇の権利を維持するものである。

#### (5) 被用者の選択肢——移動反対

指令第三条一項の下で、雇用契約及び雇用関係の承継は、企業譲渡の日<sup>17</sup>に生じ、譲渡人と譲受人の意図する他の日まで延期することはできない。しかし、この承継は、これに反対する被用者の権利には服するのである。North Wales Training and Enterprise Council Ltd v Astley<sup>18</sup>において、欧州裁判所は、指令第三条一項によって、「被用者に与えられた権利の履行は、譲渡人又は譲受人の同意にも又被用者代表または被用者自身の同意にも服し得ない。これには、労働者自身に関して、労働者が自由な決定に従い、譲渡の後で彼らが、その新たな使用者と雇用関係を継続しない自由を有するという唯一の留保を伴う。」と述べた。したがって、欧州裁判所は、Katsikas v Konstantinidis<sup>19</sup>において、

被用者は、譲渡以降に譲受人のために労働を継続することに反対する権利を有すると判示した。しかし、この反対の法的効果がどうなるのかは、加盟国の国内法に委ねられている。

そこで、現行の二〇〇六年 T U P E には、次のような規定が置かれている。すなわち、「雇用の譲渡は、譲受人に雇用されることになることに反対する旨を譲渡人又は譲受人に知らせる被用者の雇用契約並びにそれに基づき又は関係する権利、権限、義務又は責任を譲渡する効果をもたないこととする。」(第四条七項)また、「第九項及び一一項に服しつつ、被用者がそのように反対する場合は、所定譲渡は、譲渡人との雇用契約を終了させる効果を有するが、当該譲渡人によって解雇されたものとは扱われないものとする。」<sup>(19)</sup>こうして、譲渡人は免責され、譲受人もまた雇用するつもりであれば、解雇訴訟の責任を有さない。被用者が譲受人の雇用に反対する何らかの正当な理由、すなわち、上記の被用者の重大な不利益になるような労働条件の実質的変更、又は使用者による履行拒絶的な契約違反の被用者による受入れから生じるみなし解雇がない限り、被用者の訴えに責任を有しないのである。

被用者の反対があったといえるためには、必ずしも明示的なものでなくてもよく、事実上の拒否でもよいとされる。その心理的な状態が譲渡人又は譲受人に伝えられなければならないが特定の方法はなく、そうした言動があればよいとされる。<sup>(19)</sup>一般に、譲渡に先立つ抗議は、それが移転に同意することの事実上の拒否であると解釈されない限り、反対とは扱われない。雇用控訴審判所は、反対の効果が労働者に過酷な性格を有するので、反対しようとする被用者は、譲渡人たる使用者によってその効果について知らされるといふ条件が付いていないのは不幸であると述べたことがある。<sup>(20)</sup>Senior Heat Treatment Ltd v Bell 事件は、雇用控訴審判所が被用者の反対があったことを推定することを拒否した事例である。同事件では、被用者たちは、T U P E の譲渡のみならず、再配置又は離職のパッケージに応募する機会を含む選択肢を与えられた。Bell 氏は、送付された様式に、譲受人会社に移ることを希望しないこと、並びに会

社が自分に支払うことを提案している刺員整理手当を受領したいことにチェックを入れた。企業譲渡が行なわれ、Bolt氏は刺員整理手当を受領した後、直ちに譲受人との雇用を開始した。雇用審判所は、厳密に言って、被用者らは、制定法に従った適法な刺員整理手当を支払われなかったたので、その整理手当は、新たな使用者に移ったとき、当該被用者の雇用の継続を切断しないと判示した。譲受人会社は、被用者らが一九八一年TUPPE第五条A四項（現行二〇〇六年TUPPE第四条七項）の意味における移動に反対したので、その雇用の継続性が切断され、それゆえ、彼等の雇用は有効に終了し、雇用関係は譲渡人から譲受人に移転しなかったと主張してみた。しかし、雇用控訴審判所はこれを受け入れなかった。被用者らが譲渡直後に効力を発する譲受人との雇用契約に入ったのであるから、これは、事実上、第四条七項の規定に従った譲受人に雇用されることに反対することと全く矛盾すると指摘したのである。

### 三 倒産における賃金債権等の保護

ところで、企業が倒産状態に陥ったとき、その倒産手続中に、倒産企業がその事業又はその一部を他の企業に譲渡するということがある。倒産に伴う労働者の賃金債権等の保護及び保障については、一九八六年倒産法及び一九九六年雇用権法に規定が置かれており、事業譲渡がなされる場合についての特別規定がTUPPEに置かれている。そこで、まず、倒産に伴う賃金債権等の保護について、以下に簡単に述べることにする。

#### (1) 倒産法と優先弁済

倒産に伴う賃金債権の優先弁済については、一九八六年倒産法 (Insolvency Act 1986) (正式には「支払不能法」と翻訳されるべきであると思われる) に規定が置かれている。同法は、いわゆる会社倒産（強制清算、任意清算、更

生)のみではなく、倒産していない会社の株主任意清算、倒産と関係のない財産保全管理人制度及び個人の破産、その他の債務免除・整理を包括的に規定している。特に、財産保全管理人制度 (Administrative Receivership) は、担保権者がその債務証書 (debtenture) に基づいて管財人 (receiver) を任命して、その担保物件の管理・処分に従事させるものであるが、その担保物件が浮動担保 (floating charge) の場合には、浮動担保管財人 (administrative receiver) が任命される。この浮動担保管財人は、会社更生のために任命される更生管財人 (administrator) と同一の権限を与えられているが、その浮動担保権者の債務証書の契約内容に抵触する場合は債務証書の契約内容が優先するとされている点<sup>(2)</sup>が異なる。

更生及び清算の手續における各債権の弁済順位は、必ずしも、一九八六年倒産法により体系的に定められているわけではないが、同法の条文、判例、学説を総合すると、下記のようになっている。和議 (voluntary arrangement) 手續では、担保権者及び優先債権者の権利を侵害するような内容の和議提案は当該債権者の同意なく承認されない (四条三項及び四項)。更生手續については、特別な弁済順位は定められていない。更生管財人が更生計画を策定する場合を除き、資産配分を伴わないからである。更生手續の実施は、それに続いて清算手續に入った場合の優先債権額の算定基準時である「所定日 (the relevant date)」(使用者が会社の場合)、更生命令、暫定清算管財人の命令、清算命令又は任意清算決議日を意味する) の決定に影響する。

#### 弁済順位

第一位 浮動担保管財人の報酬・手数料、物件処分の経費等 (四四條二項c号、四五條三項)、更生管財人の報酬・手数料、物件処分の経費等 (一九條四項から一〇項)。

第二位 固定担保権者への弁済 (四三條三項)。

第三位 清算管財人の報酬・手数料、物件処分経費等（一一五条、一一六条、規則四・二一八）。

第四位 最優先債権者への弁済（但し、個人の破産の場合のみで、内容的には、例えば、徒弟及び司法実務修習生によって支払われた謝金又は指導料の払戻しとしての合理的な金額の請求権、友愛会の受託者の債権、葬祭、遺言及び管理費に関する債権等）（三二八条六項）。

第五位 優先債権者への弁済（三八六条、附則六）。

第六位 浮動担保債権者への弁済（一七六条二項b号）。

第七位 一般無担保債権者への弁済（規則四・一八一）。

第八位 一般無担保債権者及び優先債権者の債権についての清算命令後の期間の利息（一八九条二項）。

第九位 劣後債権者への弁済。

第一〇位 株主への払戻し（割合は定款による）。

## （2）賃金債権及び有給休暇債権の優先弁済

以上のうち、賃金債権については、一定の範囲に關してのみ、第五位の優先債権とされ、残りの部分は第七位の一般無担保債権として弁済される。その一定の範囲とは、一九八六年法の「所定日」から四か月分の賃金又は国務大臣がその都度命令で定める額（附則六の第九条）、具体的には、二〇〇九年現在八〇〇ポンド（ $£1196/1996$ ）を超えない額である。この対象となる賃金は、通常の賃金（賃金、給与、ボーナス、コミッション等）を含むほか、保障手当、職探し又は職業訓練タイム・オフ手当、産前ケア・タイム・オフ手当、組合任務遂行タイム・オフ手当、傷病休職手当、母性休職手当及び保護裁定額<sup>23</sup>である（附則六の第二三条二項）。この賃金債権とは別に、有給休暇手当債権は、制



限なく、第五位の優先債権とされている(附則六の第一四条<sup>24</sup>)。このため、むしろ、有給休暇手当の方が労働者にとって得られる額が多くなる可能性がある。しかし、これは既に発生している有給休暇を取っていない場合の手当額についてであって、もし、労働者が既に取っている場合は、前記の未払賃金扱いとなるため、八〇〇ポンドの上限制限に服することになる。

これとの関係で問題となるのは、全国最低賃金法の定める最低賃金との関係である。その額は、二二歳以上の者で二〇〇九年現在一時間当たり五・七三ポンドであるが、とてもこの額が上記八〇〇ポンドで補償できるとは思われない。しかし、これを支払わないことは、犯罪を構成するので(NMWA, s. 31)、管財人が任命される以前の最低賃金の不払いで罰せられる可能性もあるとされている。

### (3) 国民保険基金からの立替払い

#### (A) 制度の概要

労働者の金銭債権立替払い制度は、一九八六年倒産法と相まって、使用者が支払い不能に陥った場合の労働者の報酬の保護、とりわけ賃金債権の支払を保障することを目的とするものである。欧州共同体が一九八〇年に企業倒産指令(80/987/EEC、現在は2002/74/EC)を採択し、イギリスも加盟国として、その国内法化を義務づけられている。イギリスの制度は、これを履行するものということができる。この制度は、賃金及び一定の法定手当について、国務大臣が、被用者の申請に基づいて、倒産使用者が被用者に負っている金銭債務を一定の範囲で国民保険基金(National Insurance Fund)から支払うことができるとするものである。同制度は、もともと、一九七五年雇用保護法(Employment Protection Act 1975)によって導入されたものであり、現在では、一九九六年雇用権法第一八二条以下に規定

されている。被用者がこの賃金立替払いを申請するには、(i)その使用者が倒産し、(ii)「所定日」に、当該被用者が立替払い制度の適用対象となる金銭債権を支払われる権利を有しなければならぬ(第一八二条)。そして、国務大臣が当該労働者に立替払いをした場合には、当該被用者の金銭債権は、その限度において、国務大臣に帰属することになる(一八九条)。ところで、この立替払いでカバーできない未払賃金部分は、当然、前述の優先労働債権八〇〇ポンドを含むことになるはずであるから、その場合は、八〇〇ポンドは倒産手続上、別途考慮されるものと思われる。<sup>25)</sup>

なお、この立替払い制度は、別途規定されている未払剩員整理手当、法定母性手当及び企業年金拠出金の国民保険基金からの支払制度の一環として規定されている。このうち、金額の大きい剩員整理手当については、使用者が倒産し、その支払の全部又は一部が滞っている場合、被用者は、国務大臣に当該手当の支払を申請することができる(第一六六条)。

(B)金銭債権立替払いの要件としての「倒産」

「倒産(Insolvency)」とは、その使用者が個人である場合は、(i)使用者に対する債務救済命令下の猶予期間、(ii)倒産(Bankruptcy)が宣言され、または債権者との和議(a composition or arrangement with his creditors)がなされた場合、及び(iii)使用者が死亡し、その財産が一九八六年倒産法に基づいて管理される場合である。また、使用者が会社である場合は、(i)清算命令(winding-up order)又は任意清算決議(voluntary winding-up resolution)がなされた場合、(ii)会社が更生状態にある場合(iii)当該会社の財産に関する浮動担保管財人又は管理者が任命され、浮動担保によって保障された債務証券を所持する者のために、浮動担保を構成する会社の財産管理が開始された場合、及び(iv)和議(voluntary arrangement)提案がなされた場合である。なお、その使用者が有限組合の場合にも、会社の場合と同様

な規定となっているが、(ii)がなく、その代わりに(i)が清算命令、更生命令、又は任意清算決議がなされた場合と規定されている（一九九六年雇用権法第一八三条）。

上述した剰員整理手当の立替払いについても、上記とほぼ同じ要件規定が置かれている（第一六六条）。

#### (C) 立替払いの対象となる労働の金銭債権

立替払いの対象となる労働者の金銭債権は、まず、①一週間以上八週を超えない週に関する未払賃金であり、それには、通常の賃金のほか、次のようなものが含まれる。(i)保障手当、(ii)職探し又は職業訓練タイム・オフ手当、(iii)前ケア・タイム・オフ手当、(iv)年金制度受託人タイム・オフ手当、(v)従業員代表任務遂行タイム・オフ手当、(vi)組合任務遂行タイム・オフ手当、(vii)傷病休職手当及び(viii)保護裁定手当である。また、①に加えて、②解雇予告手当、③「適切な日」に先立つ二ヶ月間に権利のあった合計六週間を超えない期間の有給休暇手当（休暇を既に取っている場合もとっていない場合も含む）、④不公正解雇の基礎裁定額、及び⑤徒弟又は研修生によって支払われた研修料金の一部の償還額としての合理的な額である。ただし、その金銭債権が一定期間毎に支払われるものである場合には、支払対象となる当該金銭債権は、それぞれ、国務大臣が決定する週当たりの上限、具体的には二〇〇九年現在で一週三五〇ポンド（SI 2008/335）、一週より短い期間に関してはその比例額を超えることはできない（第一八六条）。

剰員整理手当については、支払われていない手当額すべてが立替払い対象となる。

#### (D) 「適切な日」の意味

国務大臣は、被用者からの書面の申請があり、使用者が倒産状態になり、雇用が終了しており、かつ、「適切な日」

に当該被用者の賃金の不払いがある場合には、立替払いを行う（第一八二条。「適切な日」とは、①剩員整理解雇協議義務違反の保護裁定額及び不公正解雇の補償金の基礎裁定に関しては、(i)当該使用者が倒産した日、当該被用者の雇用の終了日、又は(ii)当該裁定がなされた日、のいずれかであり、②未払賃金と有給休暇手当に関しては、上記(i)又は(ii)のどちらか遅い方の日である（第一八五条）。この場合、実際には、被用者は、申請書の様式(RP1)に必要な事項を記入した申請書を倒産管財人に送付し、当該管財人がそれを剩員整理手当局に送付することになる（第一八七条）。

剩員整理手当については、国務大臣（実際には、剩員整理手当局）に申請し、国務大臣が被用者の権利の存在、使用者が倒産し、剩員整理手当の全部又は一部が払われていないとの要件が満足されていることに納得する場合、その立替払いを行う（第一六七条）。この場合、特に第一八七条のような規定は置かれていないが、申請書の様式は金銭債権立替払いの場合と一緒になっているので、倒産管財人を介するのではないかと思われる。

一つの重大な問題は、使用者が倒産手続下にならない場合である。剩員整理手当は、当該使用者を相手取って審判所で剩員整理手当を請求し、審判所が支払を命じたのにもかかわらず、使用者が支払わない場合は、国務大臣（実際には、剩員整理手当局）に申請することになる（第一六六条一項a号）。しかし、金銭債権立替えについては、同様の規定はない。したがって、審判所に通常の支払い請求をしても、使用者が払う保証はほとんどない。そこで、政府のガイドンスは<sup>26</sup>、「あなたには裁判所に会社の清算申請をする途がある。そうすれば、訴訟制限期間三か月前までに、あなたは我々（剩員整理手当局）に賃金債権立替払い申請をすることができる。他の被用者たち又は債権者たちとの共同で申請すれば費用は安くなる。しかし、その前にあなたは、独立の法律に関する助言(多分、あなたの地域のCitizens Advice Bureauから)得るべきでしょう。そうすれば、会社を倒産に導く訴訟費用とあなたの得られる金額との比較ができません。」と書いてある。

#### 四 倒産手続中の事業譲渡における労働者の保護

##### (1) 倒産手続と事業譲渡

倒産状態にある企業が事業譲渡を行う場合があることはいうまでもない。とりわけ、会社存続を目的とする会社更生の場合は、そうである。もつとも、清算手続においても、倒産会社の事業の一部がその同一性を維持したまま譲渡され、「所定譲渡」の問題を生じることがないわけではない。しかし、欧州裁判所は、強制清算の場合には既得権指令の適用を拒否してきた。そして、欧州裁判所の判例を取込んだ指令(2001/23/EC)第五条一項は、「加盟国が特段の規定を設けない限り、第三条〔雇用関係の承継〕及び第三条〔譲渡を理由とする解雇の禁止〕は、譲渡人がその資産の清算という観点から開始され、公的管轄機関(公的管轄機関によって認可された倒産管財人(insolvency practitioner)を含む。)の監督下にある破産手続その他類似の倒産手続に服する場合の企業又は事業若しくは企業又は事業の一部のいかなる譲渡にも適用されない。」(「カッコ内筆者加筆」と定めた。これに従って、二〇〇六年T U P E 第八条七項は、「第四条〔雇用契約及びその責任〕及び第七条〔所定譲渡を理由とする被解雇者の解雇規制〕は、譲渡人がその資産の清算という観点から開始され、倒産管財人の監督下にある破産手続その他類似の倒産手続に服する場合の企業又は事業若しくは企業又は事業の一部のいかなる譲渡にも適用されない。」(「カッコ内筆者加筆」と定めた。<sup>26)</sup>要するに、個人的破産、強制清算は、この規定から明らかに第四条及び第七条を適用除外することを意味する。<sup>27)</sup>

しかし、その他の手続についてはどうかであろうか。政府の見解は、次のようになってい<sup>28)</sup>

①債権者による任意清算 (Creditors' voluntary liquidation)

清算人が債権者による任意清算中の会社が営む事業を売却する場合は、第四条及び第七条は適用されない。これらの規定は、その債権者による任意清算が破産手続に類似する倒産管財人の監督下の清算手続であるという事実により第八条七項に基づいて、適用されないのである。したがって、債権者による任意清算中の清算人による事業の譲渡は、当該譲渡直前に、当該会社によって雇用されていた被用者の解雇を生ぜしめる。但し、当該譲渡前に、譲受人が彼等の使用者に代わる旨の(被用者を含む)当事者間の合意がある場合は別である。

②更生 (Administration)

国務大臣は、更生に関してなされた所定譲渡に関しては、第四条及び第七条が常に適用されるとの見解を採っている。国務大臣は、そうした手続は第八条七項には該当しないとの見解を採っている。なぜなら、その手続に適用されるこの例外は、破産手続に類似し、かつ、倒産管財人の監督の下での資産の清算を伴わなければならないからである。国務大臣の見解では、更生は破産手続に類似しない。正しい手法は、具体的事案の結果よりも手続の主な又は唯一の目的をみることである。破産手続の主な目的は、倒産債務者の自由財産 (free assets) を確保し、費用と経費を控除した後、その債務者の債権者全員の間でその利益を分配することにある。これは、更生の主な目的ではない。したがって、第八条七項は、更生には適用されない。

③和議 (Voluntary Arrangements)

和議による譲渡は、更生に関して述べたのと同じ理由で、第四条及び第七条に服する。任意協定に基づいて、債務

者の財産は管理される。倒産管財人の任務は単にその協定を監督するだけである。

④浮動財産保全管理 (Administrative Receivership)

第四条及び第七条は財産保全管理に適用される。それは集団的な手続ではないから破産手続に類似しておらず、したがって、第八条七項の例外は適用されない。所定譲渡があれば、第四条及び第七条が適用される。

⑤株主による任意清算 (Members' voluntary liquidation)

株主による任意清算は、倒産手続ではない。それは、定義上、支払能力ある清算 (solvent winding-up) である。したがって、所定譲渡があれば、第四条及び第七条が適用され、第八条は全く適用されない。なお、この手続は支払能力のある会社が事業の売却又は廃業目的で清算することを認めるものであり、株主が倒産管財人から選んだ清算人を任命し、債権者に通知する義務はない。会社は一二か月以内にその債務を弁済しなければならず、清算人は、これが不可能であると思料する場合には、債権者集会を開催し、当該任意清算は①の株主による任意清算手続に換わることになる。<sup>30)</sup>

⑥その他の種類の財産管理 (Other types of receivership)

その他の種類の財産管理は倒産手続ではなく、従って規則第八条の規定は適用されない。管財人による所定譲渡は、それゆえ、第四条及び第七条に服する。

(2) 倒産手続に関するTUPEの緩和の提案

倒産手続下の事業譲渡により広く、第四条〔雇用契約及びその責任〕及び第七条〔所定譲渡を理由とする被解雇者の解雇規制〕を適用しないようにしようとする見解もあるがそれは、次のような主張である。すなわち、それは、このような責任の自動的な移転は、倒産事業の購入を控えさせる効果をもつというものである。しかし、これに対しては、そのような実証的な証拠が存在しないこと、売却に雇用上の義務に関する責任を負うことを恐れる買手は、売却者とその補償を交渉することができると、それに代えて、そのリスクを補償するために価格引下げ交渉するなどの方策があるのである。D'Urso v Ercole Marrelli Elettronica General SpA事件<sup>(31)</sup>において、欧州裁判所は次のように述べた。

「最後に、譲渡人が当該企業の余剰被用者を雇用し続けることを防止するような同指令の解釈は、将来の譲受人がもし譲渡された企業に雇用されている余剰人員を維持しなければならぬとすれば、同企業を獲得することを思い止まらされるといふ理由か、あるいは、それらの人員が解雇され、その結果、ある場合には当該譲渡人との雇用関係の継続によって享受し得た利益を失うという理由かのいずれかにより、当該被用者たちの不利益になることを証明することができると主張された。そのような主張に対しては、同指令第四条一項が、文字通り、譲渡人及び譲受人による解雇の理由として譲渡自体を用いることを禁止しているが、他方、同指令は『労働力の変更を伴う経済的、技術的又は組織的な理由で生じる解雇を妨げない』としていることが思い出されるべきである。国内法が可能な限り解雇を避けるため余剰人員を雇うことで課せられる負担を解き又は排除する効果を有する譲渡人に有利な規定を含めた場合、同指令は当該譲渡の後においても譲受人の利益のため、その規定の継続的な適用を排除することはないということが付



説  
言されるべきであろう。」

論

### (3) 倒産手続中のルールの緩和

しかし、倒産手続状態にある企業に関して、労働者の権利を余り厳格に保護することは、企業再編に有害であると  
の批判を受けて、指令(2001/23/EC)第五条は、加盟国に対し、二つの緩和の選択肢を付与した。すなわち、①一定  
の債務が移転しないことを認めること、及び②企業の生き残りを確保することにより雇用を守るため被用者代表を介  
在させて雇用契約の変更を認めることである。これに従い、二〇〇六年TUPEも、以下のように、それらについて  
定めている。その前提要件は、当該倒産手続が「当該譲渡人の資産の清算という観点からではなく行なわれ、かつ、  
倒産管財人の監督下にある」ものでなければならぬということである。TUPEは、これを「所定倒産手続(relevant  
insolvency proceedings)」と称している(第八条六項)。こうした手続に該当する例としては、上記の政府の見解によ  
ると、更生、和議及び浮動担保財産管理手続が該当すると思われる。

以下、これに留意しつつ、移転しない債務及び許容される雇用契約の変更についてみてみよう。

#### (A) 移転しない債務

まず、第八条一項から四項までは、企業譲渡時に、譲渡人が「所定倒産手続」に服している場合には、使用者の倒  
産に関する被用者に対する金銭債務の立替払い制度に関しては、「当該被用者の雇用が終了するという限定的な条件を  
満たさないという事実に関わらず、その所定労働者に適用される。そして、それらの目的に関しては、譲渡日とその  
終了日とみなされ、譲渡人はその使用者とみなされる」と定める(三項)。また、同条五項は、剰員整理手当の立替払

い制度及び使用者の倒産に関する立替払い制度に基づいて「所定被用者」に支払われる金額に関する責任を移転する効力を有しない、と定める。そして、「所定被用者」は、その雇用契約がTUPEの効力により譲受人に移動し、あるいは、譲渡人との雇用が、当該譲渡自体又は労働力の変更を伴う経済的、技術的又は組織的でない当該譲渡に関係する理由で解雇され、所定譲渡前に終了する当該譲渡人の被用者である(二項)。したがって、明らかなのは、譲渡人が「所定倒産手続」に服している場合、倒産に関し当該譲渡人が労働者に対して負う未払い金銭債務のうち国務大臣の立替払い限度額までの部分は譲受人には移らず、当該労働者の雇用が雇用の終了を伴わず譲受人に移つても、譲渡人のもとで終了したものととして、被用者は国務大臣からの未払い金銭債権の立替払い請求が可能ということになる。反対に、立替払い対象にならない金銭債権は、譲受人に移転することになる。これに対し、剰員整理手当の立替払い制度に関しては、第三項のような「雇用終了みなし」の規定はない。剰員整理手当の場合、その全額が立替払い制度の対象であるから、立替払い制度上支払われる額が譲渡人に移転しないということは、とりもなおさず、労働者は譲渡人の下での勤務に見合った剰員整理手当額を失うことを意味する。なぜなら、みなし規定がない限り、雇用が移転しているので剰員整理手当を請求する請求原因としての解雇がないからである。

(B) 許容される雇用契約の変更

二〇〇六年TUPE第九条一項は、「所定譲渡時に譲渡人が所定倒産手続に服している場合、これらの規則は譲渡人又は譲受人(若しくは倒産管財人)と対象被用者の適切な代表者が許容される変更と合意することを妨げない」と定める。そして、「適切な代表者」とは、「独立の労働組合がその使用者によって承認されている種類の被用者である場合には、当該労働組合の代表者」、さもなければ、次のような代表者である。すなわち、①第九条に基づく契約変更手

続以外の目的で、対象被用者たちによって指名又は選出されたが、その対象被用者たちによって、雇用契約の許容される変更に同意する権限を付与された被用者代表者、若しくは、②第一条（第一三条の情報・協議の被用者代表選挙に関する）に規定されたものと同じの要件を満足する選挙において、第九条の変更交渉という特別の目的のために対象被用者によって選出された被用者代表者。

被用者代表が非組合代表である場合は、許容される変更を定める合意は、文書化され、合意をなした代表者たち各人、または、それが合理的にみて不可能なときには、しかるべき権限を与えられた当該代表者の代理人により署名されなければならない。そして、使用者は、当該合意が書名に回される前に、それが発効する日に適用されるすべての被用者に対して、その合意の写し及びそれを完全に理解できるようにガイドランスを与えなければならない（五項）。

「許容される変更」とは、①その唯一または主な目的が所定譲渡自体又は労働力の変更を伴う経済的、技術的又は組織的な理由ではない所定譲渡に関する理由であり、かつ、②所定譲渡に服する企業、事業若しくは企業又は事業の一部の生き残りを確保することによって、雇用機会を守ることを目的とする、対象被用者の雇用契約の変更をいう。この「許容される変更」については、具体的にどのような変更がなされるのか、とりわけ、非組合員代表の場合が懸念されるが、具体的な事例は今のところ公にされていない<sup>32</sup>。なお、この「許容される変更」の要件を満たさない変更は、変更の法的効果を認められないから、個々の被用者は、その雇用契約に基づき、従来どおりの労働条件を主張できることになることは言うまでもない。

## 五 おわりに

以上、譲渡企業が倒産手続下にある場合について、EUの改正企業譲渡指令（2001/1/23/EC）及びイギリスの二〇

○六年TUPEが、労働契約及び雇用関係上の責任の譲渡企業から譲受企業への自動移転（承継）に関し、どのような工夫をしているのかについて検討した。しかし、TUPEの基本構造や倒産手続の概要を解説することにスペースを取り過ぎてしまい、肝心の倒産手続下における法制上の工夫については、未だ十分に論じ切れてはいないことを反省しなければなるまい。しかし、実は、この部分については、イギリスにおける具体的事例が文献上明らかにされておらず、今後の研究に待つしかない状況にある。企業譲渡に伴う労働契約及び雇用責任の譲受人への自動移転の問題は、企業の利益と労働者の利益をどのように調整するかという労働法の究極的な課題である。実務上の視点をも踏まえて、今後ともこの課題に取り組んで行きたい。

付記：本稿は、平成二二年度科学研究費補助金（基礎研究(c)）の支給に係る「企業再編を考慮した雇用終了に関する使用者の雇用・賠償責任の比較的研究」の研究成果の一つである。

注

- (1) 比較的最近の論文だけでも、春田吉備彦「ドイツにおける企業再編と労働法」日本労働法学会誌一〇六号（二〇〇五年）一八七頁以下、水野圭子「フランス・EU法における企業組織変動と労働契約の承継」日本労働法学会誌一〇八号（二〇〇六年）一六九頁以下、同「EUにおける企業組織変動——欧州司法裁判所判決にみる経済的一体の発展」季労二二三号（二〇〇八年）一〇五頁以下、高橋賢司「ドイツにおける事業承継と企業再編法」季労同号八二頁以下、長谷川聡「企業譲渡におけるイギリスの労働者保護制度」季労同号六六頁以下等がある。
- (2) 小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、二〇〇六年）二四八頁―二五七頁及び「イギリスのTUPEと官民競争入札制度」地方公務員月報五一五号（二〇〇六年）二頁以下。
- (3) これについては拙書『現代イギリス雇用法』（信山社、二〇〇六年）二二六頁以下を参照していただければ幸いである。

- (4) *Bernadone v. Pall Mall Services Group* [2000] 3 All ER 544.
- (5) *Pension Act 2004*, ss. 257 and 258.
- (6) 二〇〇九年七月一七日にニューキャッスルの法律事務所で行ったインタビューにおける営業譲渡法の専門家John McMullen事務弁護士・リーズ大学教授の回答である。
- (7) [1988]IRLR 351 (ECJ).
- (8) *Rask and Christensen v ISS Kantineservice A/S* [1993]IRLR 133 (ECJ); *Martin v South Bank University* [2004]IRLR 74 (ECJ); *Boor, nee Delahaye v Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative* [2005]IRLR 61 (ECJ).
- (9) *Wilson v St Helens Borough Council* [1998]IRLR 706 (HL); *Crédit Suisse First Boston (Europe) Ltd v Lister* [1998]IRLR 700 (CA)<sup>575a)</sup>
- (10) *Ratton v Havering College of Further and Higher Education* [2001]IRLR 738 (EAT).
- (11) [1985]ICR 546 (EAT).
- (12) *Department for Business Innovation & Skills, 'A guide to the 2006 TUPE Regulations for employees, employers and representatives* (2009), p. 14. 因みに、イギリスの雇用関係管轄官庁は、長期にわたり貿易産業省 (D T I) であったが、現在は、二〇〇九年に事業企業調整改革省 (B E R R) と革新大学技能省 (D I U S) が統合されて事業革新技能省 (B I S) となっている。
- (13) *Canning v Niaz & McLoughlin* [1983]IRLR 431 (EAT).
- (14) [2007]IRLR 338 (CSIH).
- (15) *Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp* [1978]QB 716 (CA).
- (16) [2002]IRLR 248 (CA).
- (17) [2005]IRLR 649 (ECJ).
- (18) [1992]ECR I-6557 (ECJ).
- (19) *Hay v George Hanson (Building Contractors) Ltd* [1996]IRLR 427 (EAT).
- (20) *Ladies Health and Fitness Club v Eastmond* (EAT/0094/03).
- (21) [1997]IRLR 614 (EAT).
- (22) これについての詳細は田作朋雄『イギリスのワークアウト』(近代文芸社、一九九八年) 九五頁以下参照。

- (23) 保護裁定額とは、使用者が集团的刺員整理解雇を行うとする場合、事前に被用者代表者に通知し、協議する義務に違反した場合に、使用者が各被用者に支払うことを義務付ける裁定額である。
- (24) なお、筆者は、『拙書』現代イギリス雇用法（信山社、二〇〇六年）二六五頁でこの区別をしなかった。誤りであるので訂正したい。
- (25) 立替払いをした国がこの優先債権分を取得すれば、その分は国が優先債権を行使できることになるので、本文のようにいえるかという点については疑問もあるが、残念ながら、二〇〇九年八月一八日に倒産管財人協会で行った倒産管財人Mr. D. Kerr及びMs. A. Gillへのインタビューではこの点が明らかにならなかった。
- (26) The Insolvency Service, *Redundancy and Insolvency: A Guide for Employees* (2009), para. 34.
- (27) なお、用語の混乱を避けるため、『倒産管財人』は、清算人、更生管財人、浮動担保管財人等の職務を行う資格を國務大臣又は公認職業団体から付与された者であり、通常は「会計士又は事務弁護士である」ことを明記しておきたり(The Insolvency Service, *A Guide For Directors: To Compulsory Liquidation*, p. 5 (2008))。
- (28) 強制清算手続の初期段階は、倒産管財人ではなく、國務大臣が任命し、裁判所に配属されている係官である公的管財人 (Official receiver) が担当することになる。
- (29) [www.berr.gov.uk/files/file30031.pdf](http://www.berr.gov.uk/files/file30031.pdf).
- (30) The Insolvency Service, op. cit. p. 15.
- (31) [1991] ECR I-4105 (ECJ).
- (32) 前記注(26)のMcMullen教授へのインタビュー及び前記注(27)の倒産管財人Ms. A. Gill及びMr. D. Kerr両氏へのインタビューにおいても、手がかりを得ることはできなかった。