

事業再生・債権管理

Restructuring, Rehabilitation and Debt Management

Newsletter

〈2023年8月号〉

目次

具体的な事案に関するお問い合わせはこちら

✉ [【事業再生・倒産に関する問い合わせフォーム】](#)

1 | 仲裁合意をした当事者の倒産



2 | 経営上の必要から行われる解雇（整理解雇）の有効性と
当該解雇を行った会社から事業を譲り受ける場合の注意点



3 | コラム:元書記官の独り言～債権届出事項②(法人の代表者の記載方法)のはなし～



本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

仲裁合意をした当事者の倒産

田中宏岳
Hirotake Tanaka

PROFILEはこちら



第1 はじめに

国際契約を中心に、契約書に仲裁条項が設けられることは珍しくありません。仲裁条項のある契約について紛争が生じた場合、裁判所ではなく合意された仲裁機関での紛争解決が試みられます。では、このような仲裁条項のある契約について、一方当事者が倒産した場合、仲裁条項は引き続き有効でしょうか。仲裁という当事者間の合意を重視する手続と、倒産という強行法規的に一律かつ集団的な調整を行う手続とは、相互に相反するようにも見受けられます。仲裁と倒産の関係については、国際的にも大きな議論があるところですが、以下では、仲裁条項のある契約につき、海外の契約相手が破産した場面を想定して、基本的な考え方を概観したいと思います。

第2 仲裁合意は破産管財人を拘束するか

一般的な仲裁条項は、例えば、以下のような条項であり、契約に関するあらゆる紛争は、合意された仲裁条項に基づき、合意された仲裁機関(下記の例では、シンガポール国際仲裁センター)で仲裁により最終解決されます。

Any dispute arising out of or in connection with this contract, including any question regarding its existence, validity or termination, shall be referred to and finally resolved by arbitration administered by the Singapore International Arbitration Centre (“SIAC”) in accordance with the Arbitration Rules of the Singapore International Arbitration Centre (“SIAC Rules”) for the time being in force, which rules are deemed to be incorporated by

reference in this clause.

(出典:<https://siac.org.sg/siac-model-clauses>)

例えば、貴社がこの仲裁条項を含む契約に基づく未回収の売掛金3億円の請求を行う場合、最終的にはシンガポールでの国際仲裁により債権の存否等が判断されることとなります。では、この契約の契約相手が3億円を支払わずに破産してしまった場合はどうでしょうか。

破産した場合、管轄する国の破産裁判所が、適用法に基づき破産手続を進めるため、管轄国で適用される法律により規律は異なりますが、通常、破産管財人が選任され、同管財人により債権額の調査や換価活動が行われ、最終的には確定債権額に応じて按分的な配当がなされます。この点、債権額の調査や確定は、管轄国の破産法に基づき破産手続の中で実施されるもので、当事者間の合意を前提とする仲裁条項はここに適用されない(仲裁合意は倒産手続の開始により当然失効する)との考え方もあります。この立場からは、上記の3億円の債権の存否は破産手続の中で判断されることとなります。破産手続は通常、多くの債権者が関与するものであり、その債権の存否は一律に同じ手続の中で確定することが債権者間の平等に資する(仲裁合意のある当事者の債権だけを手続外で判断することは債権者平等に反する)という考え方も言い換えられるように思われます。

他方で、仲裁手続も裁判手続に相当する紛争解決手段であることや当事者間の私的自治を重視し、仲裁条項は破産管財人をも拘束するとの見解もあります。上記の例で債権の存否

や債権額に争いがあれば、それは仲裁条項に基づき、破産管財人もシンガポール国際仲裁センターでの紛争解決を行い、仲裁で認められた金額を基準に配当を行うことになります。これは、本来一国の手続だけで債権額の調査、確定を行うことのできた破産管財人からすれば、手続負担が増すことを意味しますが、他方当事者からみれば、相手方が倒産しても仲裁条項による解決が可能となるため、予測可能性に資するといえるかもしれません。もっとも、貴社としても、仮に仲裁手続で勝訴したとしても、倒産している相手から満額の回収ができることは通常困難であるため、配当をいくら受けられるかという見立でも勘案しながら、仲裁提起(継続)の是非を検討する必要があります(仲裁を行わず、争いがないであろう範囲の金額で債権届出を行ったり、破産管財人との間で債権額についての和解を行ったりすることも考えられます)。

上記の例と異なり、破産管財人が適用される破産法に基づき、貴社との契約を解除したり(破産法53条参照)、あるいは貴社に対し否認権(破産法160条等)を行使し金員の返還を求めたりするような場面も想定されます。このような場合も、破産管財人は仲裁条項に縛られるでしょうか。もし縛られるのであれば、貴社は仲裁で破産管財人の上記主張を争うことができますが、縛られないのであれば、破産管財人は貴社に対して究極的には訴訟提起をすることになります(日本で提訴されるとは必ずしも限らず、倒産手続が行われている国での訴訟になる可能性もあります)。学説の中には、主としてこのような場面を想定し、一律に仲裁の対象となるかを定めるのではなく、紛争の中身によって仲裁合意の対象となるかそうでないかを分けるものもあります。すなわち、倒産手続に特有の紛争については、仲裁合意の対象外とし、倒産手続に非特有の紛争については仲裁合意の対象とする(破産管財人を拘束する)といった形です。何が倒産手続に特有かどうかは、さらに議論があるところですが、例えば、破産管財人による否認権の行使は特有のものと考えられ得るところです。

この点、日本の会社更生法に関する裁判例においても、定期傭船料債権が共益債権か否かが争われた事件において、当該紛争は仲裁合意の対象であると更生会社が主張したところ、当事者の合意解釈からして、仲裁合意の対象外である(何が共益債権かは日本の会社更生法の解釈固有の問題である)旨判断したものがあり(東京地判平成27年1月28日)、切り口は違うものの、参考となります。

第3 仲裁中に相手方に倒産手続が開始された場合

では、既に仲裁が開始されていたところ、その途中で相手方が破産した場合はどうなるでしょうか。

日本の破産法においては、破産手続開始決定時において既に開始されていた訴訟は中断し、破産管財人が受継することとされています(破産法44条等)、仲裁については明文の定めはありません。他方で、国際的にみれば、仲裁も訴訟と同様に中断するとの考え方が広く受け入れられているように思われます(例えば、国際的な倒産手続のモデル法であるUNCITRAL Model Law on Cross-Border Insolvencyにおいて、仲裁と訴訟は同様の位置づけがなされています。米国倒産法の下でも、いわゆるオートマティックステイにより、仲裁手続は当然に中断するとも考えられます)。実務的には、破産手続が開始された国の破産法において、仲裁が中断するとの規定があるかどうかの他、仲裁手続の手続準拠法もふまえて、仲裁人が中断やその後の受継の可否を判断することになるかと考えられます。本来、仲裁人は契約準拠法と仲裁地の手続準拠法を踏まえて仲裁手続を進行させることを想定しているものと思われるので、これに第三国の倒産法制も加えて検討しなければならないとすると、相応に判断は難しいのではないかとも思われます。

なお、本来、手続が中断し破産管財人により受継されるべき仲裁事件において、破産管財人が受継しないまま、破産者を

相手方として仲裁決定が出た場合、これは有効なのかという問題もあり得ます。本来的に相手としてはならない者に対する仲裁決定であるとして無効であるとも考えられますが(仲裁法45条2項4号、6号参照)、実際には、ある一国での倒産手続開始と仲裁手続とは必ずしもタイムリーに連携するものではないため、事実上決定が出てしまい、執行もできてしまうという場面はあり得るのではないかと考えられるところです。

第4 おわりに

上記で述べた以外にも、倒産手続開始時点で既に有効な

仲裁決定が出ている債権を、裁判で判決が出ている債権と同様に破産手続において扱ってよいかという問題や、破産管財人自身が破産手続開始後に新たに仲裁合意を行い、仲裁提起をできるのか等仲裁と倒産にまつわる問題は多数あり、国際的にも議論されています。仲裁も倒産も有事であり、仲裁相手が倒産する場面は有事に有事を重ねたような場面ともいえるかもしれませんが、仲裁手続の普及等に伴い、十分にあり得る事象であろうと思われまので、引き続き議論の動向を追いかけてつ、考えてみたいと思います。

具体的な事案に関するお問い合わせはこちら



[【事業再生・倒産に関する問い合わせフォーム】](#)

経営上の必要から行われる解雇(整理解雇)の有効性と 当該解雇を行った会社から事業を譲り受ける場合の注意点

立村達哉
Tatsuya Tachimura

PROFILEはこちら



第1 はじめに

使用者からの申出による一方的な労働契約の終了を解雇といふところ、一般論として、解雇は、労働者の生活に重大な影響を与える行為ですので、社内における配置転換及び社外への出向等による雇用確保、並びに一定の条件等による合意退職等によって、これを避けることが望ましいです。しかし、上記のような手段によっても解決が図れない場合、いわゆる整理解雇(企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇)を検討することもあり得ると思います。

使用者はいつでも自由に解雇を行えるということではなく、当該解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者を辞めさせることはできません(労働契約法第16条)。そして、このような解雇についての基本的なルールは整理解雇の事例にも妥当しますので、整理解雇が無制限に許されることはありません。

本稿では、上記のような整理解雇の有効性の判断、及び整理解雇を行った会社から事業承継を受ける場合の注意点についてご紹介します。

第2 平時における整理解雇の有効性

整理解雇は、「使用者側の事情(経営上の必要性)により行われることに特色があり、本来、労働者の側には落ち度はないこと、人員削減という一部の者の解雇により事業と残余者の雇用を継続させるという事象が生ずることより(つまりは雇用維持の点で結果として不公平を生む)、その解雇の有効性

の審査は慎重を期すべき」とされており¹、裁判例では、整理解雇の有効性は、(i)人員削減の必要性、(ii)解雇回避措置、(iii)被解雇者選定の合理性、(iv)手続の妥当性という4要素によって審査がなされています。

なお、上記(i)~(iv)について全て充足しなければ整理解雇は認められないか(4要件説)又は(i)~(iv)が考慮されて整理解雇の有効性が判断されるか(4要素説)については、議論がありましたが、近年では、裁判例及び学説ともに、4要素説を前提とするものが主流となっています。

第3 再建型の倒産手続における整理解雇の有効性

第2で述べたとおり、一般に整理解雇の有効性は、(i)~(iv)の4要素によって判断されています。

ここで、再建型の倒産手続において整理解雇が行われることがあるところ、民事再生手続及び会社更生手続といった再建型の手続においては、事業の再建という目的に照らして、整理解雇の4要素を緩和して判断がなされるべきという見解も存在します²。

しかし、再建型の倒産手続において実施される解雇については、手続中の会社は継続を予定しており、従業員を全員解雇するわけではなく、第2で述べた整理解雇の特徴を有するため、整理解雇の4要素に沿って判断がなされることで学説・裁判例ともにほぼ一致しています。

実際、民事再生手続に関する裁判例においては、再生手続の進捗段階を問わず、再生手続における整理解雇の有効

1: 岡岸健夫『労働法実務 使用者側の実践知(第2版)』316頁(有斐閣、令和4年)

2: なお、破産手続といった清算型の倒産手続に伴う解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は制限されています(労働契約法第16条)が、解散による企業廃止に伴うものであることから、「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認できる場合」といえ、例外的な場合を除き、解雇は有効であると判断されると考えられています(菅野和夫『労働法(第12版)』761頁(弘文堂、令和元年))。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士へのアドバイスをお受け頂ければと存じます。

性の判断基準として、平時における整理解雇と同様、整理解雇の4要素による判断を用いられています(東京地判平成15年12月22日労判870号28頁及び名古屋高判平成18年1月17日労判909号5頁等)。

また、会社更生手続中に更生管財人がした整理解雇の有効性について判示した裁判例(東京高判平成26年6月3日労経速2221号3頁)においても、整理解雇の4要素による判断がなされています。その上で、同裁判例では、4要素のうち人員削減の必要性の検討に当たって、単純に解雇の合理性を検討するのではなく、更生計画の合理性及び計画策定に至る過程で人員整理を行わざるを得なかった事情を考慮しています³。

第4 整理解雇を行った会社から事業を譲り受ける場合の注意点

業績が悪化した会社において、事業譲渡等により、収益性のある事業の全部又は一部を別会社に承継させ、不採算事業が残る旧会社を解散・清算することはしばしばあるかと思えます。

上記のような事業譲渡を行う場合、旧会社において事業譲渡前に整理解雇が行われている場合があるところ、このような場面においては、旧会社によって解雇された労働者が、事業を承継した会社(事業譲受会社)に対して雇用契約の承継を主張することがあります。

この点、一般論としては、事業譲渡に当たって、旧会社及び事業譲受会社の間に労働契約承継の合意がない場合に

は、事業譲受会社への労働契約の承継は認められないのが原則ですが、旧会社と事業譲受会社の実質的同一性等が認められる場合には、旧会社による解雇を無効とし、事業譲受会社への承継を認める裁判例もあります(上記のような場面で労働契約の承継を認めた事例として、奈良地決平成11年1月11日労判753号15頁において、旧会社の実質的な代表が事業譲受会社の代表取締役であったことを考慮し、旧会社の従業員に対する解雇を無効であるとした上で、事業譲受会社に労働契約が承継されたものと判示されています。)。そのため、旧会社と事業譲受会社の実質的同一性等が認められる可能性がある場合、例えば役員構成及び株主構成が同一又は重複のある会社間で事業譲渡を行う場合には、旧会社が独立採算により独自に事業活動を行っていたことや、旧会社が独自に意思決定を行っていたこと等、旧会社の独立性を主張するための整理をしておく必要があります⁴。

また、以上のように、旧会社と事業譲受会社の実質的同一性等が認められる可能性がある場合には、事業譲受会社には旧会社の従業員の雇用契約の承継が認められるおそれがありますので、事業譲受会社としては、旧会社における整理解雇の有効性についても、確認・検討しておく必要があります。具体的には、旧会社において、「(i)人員削減の必要性」が認められるとしても、労働者に対する十分な説明等の適切な配慮が欠けていないかといった、「(i)人員削減の必要性」以外の整理解雇の4要素が認められるかについても、検討しておく必要があります。

3: 戸谷義治「会社更生手続の下で行われた整理解雇の効力—日本航空(客室乗務員)事件」重判平成26年度(ジュリ臨増1479号)239頁、240頁(平成27年)

4: 岡岸・前掲注1)336頁

具体的な事案に関するお問い合わせはこちら



【事業再生・倒産に関する問い合わせフォーム】

コラム:元書記官の独り言～債権届出事項②(法人の代表者の記載方法)のはなし～

私は、当事務所にて事務職員として勤務していますが、前職は大阪地方裁判所の裁判所書記官として、裁判所での倒産事務に携わっておりました。現在も当事務所の倒産事件につき弁護士をサポートしていますので、元書記官の視点から、今回は、前回に引き続き、債権届出書の記載事項のうち、法人の代表者の記載方法についてお話いたします。

裁判所に提出する債権届出書には、届出債権者の特定のため「債権者及び代理人の氏名又は名称及び住所」を記載して届け出ることとされており(破産規則32条1項1号、民事再生規則31条1項1号及び会社更生規則36条1項1号)、個人であれば住所と氏名、法人であれば名称と主たる事務所、商号と本店などを記載して届け出ることになることは前回お話いたしました。代理人を記載すべき規定は法人の代表者について準用されることから(破産規則12条、民事再生規則11条、会社更生規則10条及び民事訴訟規則18条)、届出債権者が法人の場合は代表者の記載も必要となります。

判決書等の裁判書類における代表者の記載方法としては、①代表者である旨②登記上の代表資格(肩書)③代表者の氏名を記載することが通例とされています。

具体的には、株式会社の場合だと「代表者 代表取締役 ○○○○」と記載する例が多く見られますが、特例有限会社の場合は登記に従って「代表者 取締役 ○△○△」と記載する例が多く見られます。また、一般社団法人等においては「代表者 代表理事 △○△○」と記載するのが通例と思われ

ますが、NPO法人などでは、定款の定めに従って選定された特定の理事(理事長や代表理事など)のみが代表権を持つと規定されている法人であっても、登記手続においては代表資格を「理事」として登記することとされているため、登記に従って「代表者 理事 △△△△」と記載する例が多く見られます。

以上のとおり、②の要件について、裁判所は代表者の登記上の代表資格を記載することで平仄を合わせる傾向にあるため、債権届出書に代表者を記載する際にも、社内的な肩書ではなく登記上の代表資格を記載する(社内的には「会長」と呼称されていても登記上の代表資格が「代表取締役」であればシンプルに「代表取締役」と記載する、定款の定めや社内的な呼称は「理事長」であっても登記上の代表資格が「理事」であるなら「理事」とだけ記載すること)を心がければ、裁判所や管財人などから、この点の記載について無用な補正依頼を受けることを可能な限り避けることができます。

なお、実務においては、提出された債権届出書について補正が必要な点が代表資格だけなら事実上黙認される場合がありますが、債権届出書に基づいて裁判所書記官が作成する債権者表に確定債権が記載されると、最終的には確定判決と同一の効力を有する(破産法221条1項、民事再生法104条3項及び会社更生法150条3項)点に鑑みれば、債権届出書の記載も判決書等と平仄が合っているのが理想的であるため、基本的には補正を促されることが多いと思われます。

(弁護士法人大江橋法律事務所職員・元裁判所書記官)

具体的な事案に関するお問い合わせはこちら



【事業再生・倒産に関する問い合わせフォーム】