

# 労働債権保護政策

## 企業倒産時における労働債権の保護

草間 容子

### あらまし

近年、企業の倒産が増加しているのに伴い、賃金不払い事件も増加している。しかし一方で、労働債権を保護するための一応の規定はあるものの、その実体は現況に即していない不十分なものといわざるを得ない。また労働債権を確保するために機能しなければならないはずの立替払い制度が上手く機能しているとは言い難い状況にある。不況が続いていることから、今後倒産や、賃金不払い事件の増加は必至であることから、より一層の労働債権の保護が必要となる。

本論文では、まず、倒産状況と賃金不払い事件の現状を提示する。そして労働債権を保護する法的方法としての2つの柱となる、労働債権に高い順位の優先権を与えることで保護する方法と、立替払いによって保護する方法について諸外国と比較検討することで、これらがいかに不十分かを示す。そして今後これら制度の改革の方向性を示す。さらにこれら事後政策だけではなく、倒産以前における事前政策の重要性を示唆し、事前対策としてどのようなことを行なっていくべきなのかについても言及する。

### 1. はじめに

最近、経済不況の為、相次ぐ倒産が伝えられている。特に注目されるのは、大企業の倒産である。このことが、経済に過酷な負担をかけているとともに、国は多くの失業者を抱えるという結果に至った。

このような社会情勢の中、労働債権保護については、多くの問題を残したままとなっている。

また、最近の倒産の傾向として、会社のほんの一部の者だけが倒産するという事実を知らされ、その他の者については、突然に倒産の事実を知らされるという「突然死倒産」が急増している。突然死倒産の場合、労働債権の保護は、通常の倒産より困難となる。

国の労働力として、労働者は必要不可欠である。さらには、今後、まだまだ経済不況が続くことが予想されることを鑑みても、立場の弱い労働者とその家族等の日常生活を守らなければならない。そのためにも、労働債権の保護について再検討する必要がある。

この研究において、現況において労働債権を保護するためには、どのような対策が必要かを検討し、政策提言をしていければと思う。

## 2. 企業倒産時における労働者の地位

### 2.1 企業倒産の現状

倒産は、経済状況に非常に影響を受けるものである。1990年に一度は減少した企業倒産が、バブル崩壊により、その後また増加し、負債総額も1997年には10兆円の大きさに乗った( 附図1 )( 附表1 )。

また、最近の倒産の最大の特徴は、「突然死倒産」といわれるものである。銀行が不良債権措置をもたついている間に増加する倒産は、信用収縮・貸し渋りにより企業に対する資金調達途絶え、市場から信用を失い結果的に市場からパージにされるという倒産原因に因るもので、経営者も労働者も、倒産という局面を目の当たりにすることになる。これが突然死倒産である<sup>1</sup>。最

<sup>1</sup> [徳住 99\_1]徳住堅治「実践・倒産対策 雇用と労働債権を確保する方法は何か」『季刊労働者の権利』229号 36ページ

近では、銀行そのものの経営が困難になってきていることも相俟って突然死倒産に拍車がかかっている。

## 2.2 企業倒産時における労働債権

倒産増加の傾向に伴い、賃金不払い事件も増加傾向にある(図2)。労働債権が支払われるには、残余財産に余裕があることが前提となるが、現実には、そうでない企業の増加が、賃金不払事件の増加と比例している。労働債権は、法律的に保護規定があるとはいえ、早いもの勝ちとなることが多い。従って情報が手に入ることが少なく、交渉力・知識の乏しい労働者が他の債権者に優先して債権確保を行うことは事実上困難を極める。また法律上において、労働債権には先取特権が認められている。が、実体法上では労働債権の先取特権は抵当権等多くの債権に劣後する。となると、労働債権確保は不可能である。

また最近では銀行の貸し渋りなどから資金調達に困難をきたし、経営陣が、労働者の退職金共済制度に手を出してしまうという事例も多く見られるようになった。このような経営陣による退職金の使い込みも、労働債権が支払われないケースの増加を招いている。

## 3. 企業倒産における労働債権の位置

### 3.1 実体法的諸問題

#### 3.1.1 先取特権の対象の制限

民法において先取特権の対象となるのは、最後の6ヶ月分の賃金のみである(民法306条2項、308条)。この点、株式会社、有限会社、相互会社における労働債権については、全額につき先取特権が付与されている(商法295条、有限会社法46条、保険業法46条)。しかし、個人事業主の使用者、社団法人などは商法の適用が受けられない。となると、これら法人等において保護される賃金債権は最後の6か月分だけに制限されることになる<sup>2</sup>。

そもそも賃金債権に先取特権を付与し、保護するのは、約定担保を設定することが困難である上、賃金以外に生活手段を持たない労働者を保護するという目的から、先取特権の適用範囲を全額としたのである。その目的からすれば、商法上の会社でも法人でも、保護に値する労働者の賃金債権に区別をつける合理的理由はないといえる。従ってこの差異は是正する必要がある。

#### 3.1.2 先取特権の効力

先取特権の効力において労働債権は登記済の抵当権(民法336条但書)に劣後する。また、登記しない限り、租税債権(国税徴収法8条、地方税法14条、労働保険料徴収法28条など)にも劣後する。ということは、結局労働者への配当はなくなってしまう。これを回避するには労働債権の位置を、現状よりも優位にする必要がある。この点諸外国では、労働債権の地位が他の優先債権よりも高い国が多い。以下この件について検討する。

### 3.2 諸外国との比較からみた労働債権の位置

労働債権を保護する法的方法の一つとして労働債権に高い優先順位を与える方法と、不払となっている賃金の立替払いをする等の支払保障制度が考えられる。ここでは前者について他国と比較することで日本の労働債権の優先権について検討をする。

#### 3.2.1 日本における労働債権

日本において法律上、労働債権は第7順位の一般の先取特権に含まれ、第4順位の税や公課に劣後する。また一般の先取特権の中でも、公益の費用に劣後する(民法329条1項、商法295条2項)。労働債権も登記をしたならば、第3順位に置かれる(民法341条)。しかし日本では、労働債権の登記は一般化していないので、法律で義

<sup>2</sup> [森井99]森井利和「企業倒産と労働債権 労働債権の保護と実務上の問題点」『労働判例』768号 7～15ページ

務付けでもしない限り、定着させるのは困難である。ならば少なくとも労働債権の法的地位を上げる必要が出てくると考える。

また、日本においては個人事業主に適用される場合と、会社に適用される場合とで賃金債権の先取特権の範囲に、差異が生じる(民法308条、商法295条、有限会社法46条2項)。同様に、当初から破産手続の場合と、会社更正手続から破産手続に移行した場合とで、労働債権の優先順位が著しく変化する(後者の方が労働債権の順位が高くなる・会社更生法24～26条)。労働債権の位置関係に差異が生じることが有り得るのは日本特有の問題であり、混乱を招く一要因となっている。

また労働債権の範囲は定期給与と退職金のみで、各種手当は含まれないとされる。

### 3.2.2 諸外国における労働債権

#### <イギリス>

イギリスにおいては個人倒産の手続と会社倒産の手続とを統合した86年倒産法が適用されている<sup>3</sup>。従って日本のように、個人事業主の賃金先取特権と、会社における賃金先取特権の範囲に差異が生じるといった問題は生じ得ない。また、倒産手続の開始日より前に発生した一定の労働債権は優先債権(preferential debts)とされている(175条、328条2項、386条、387条、付則6条)。中でも、労働債権は第4順位の優先権が与えられている<sup>4</sup>。税金や社会保険料は同順位に置かれている。

また、労働債権が優先債権とされるためには、雇用が終了していることが要件とされていない<sup>5</sup>。

優先債権とされる報酬の範囲はその対象においても金額の上限においても詳細に規定されており、かなりの制限がある。しかし、制限が厳しいことで労働債権確保が困難な場合は、一方で、国民保険基金による立替払い制度が重要な役割を果たしており、賃金不払事件の解決がなされ

ている。

#### <ドイツ>

ドイツは唯一、先進諸外国において労働債権に優先権を認めず、一般債権としている国である。旧破産法においては第3順位の財団債権とされ(旧法59条1項3号、60条1項)手続開始または破産者の死亡前、最後の一年間の労働債権に至っては第1順位の優先破産債権とされていた(旧法61条)。しかし債権者平等の原則を回復する為として、優先権を廃止する方向に至った。従ってドイツでは94年の新倒産法以来、労働債権の保護は専ら立替払い制度によっている<sup>6</sup>。

#### <アメリカ>

アメリカでは、連邦破産法が一定範囲の賃金債権に対し、管財費用、非自発的申立によるギャップ期間中の取引によって生じた債権に次いで第3順位の優先権を与えている。一方で租税債権は第8順位とされており(507条)労働債権が租税債権より優位にある<sup>7</sup>。優先権の認められる労働債権には、4000ドルという上限がある。更に、労働債権は、破産申立日または事業停止日いずれか早い日の90日前以降に取得した個人の賃金・給与・コミッション・有給休暇手当・傷病休暇手当・退職手当とされる。

#### <フランス>

フランスの倒産法では、一定範囲の労働債権につき、社会保障保険料の上限月額の2倍に等しい額を上限月額に、他のあらゆる債権に優先する優先的先取特権(128条1号)と税金や特別先取特権に劣後する一般先取特権(128条2号、民法典2101条4号、2104条2号)を認めている<sup>8</sup>。また、一般先取特権の中では、裁判費用、葬祭費用、医療費に次いで第4順位となっており、6ヶ月分の賃金に一般先取特権が認められる。

一方で立替払制度による労働債権保護により優先的債権等の保護を更に確実なものとしている。従って二重の制度で労働債権を保護してい

<sup>3</sup> [中島 98\_1]中島弘雅「イギリスの債権型企業倒産手続(一)」『民商法雑誌』118巻4・5号 557ページ

<sup>4</sup> [Holland, Brunett 99] J. Holland and S. Brunett, Employment Law 295ページ

<sup>5</sup> [社団法人全国労働基準関係団体連合会 99]社団法人全国労働基準関係団体連合会「諸外国における未払い賃金救済措置及び労働債権の優先順位に関する調査研究報告書」56ページ

<sup>6</sup> [田代 00\_1]田代雅彦「ドイツ連邦共和国における倒産実務の研究(上)」『法曹時報』53巻1号1、21ページ

<sup>7</sup> [高木 96]高木新二郎『アメリカ連邦倒産法』196～202ページ

<sup>8</sup> [ヴィッツ 89]クロード・ヴィッツ(西澤宗英訳)「フランス倒産法における債権者の地位」『法学研究』62巻2号41ページ

ることになる。

### 3.2.3 小括

以上より以下の点で共通点が見られる。

ドイツを除いては、いずれの国も労働債権が租税債権よりも高順位か少なくとも同順位であること

優先権が認められる労働債権の範囲につき、上限額があること

賃金に加え様々な手当等が含まれていること  
労働債権の保護方法が労働債権への優先権付与の方法から立替払い制度へ移行していること

等が挙げられる。日本においては が共通しているに留まる。各先進国は、労働債権を優先債権として租税債権よりも高順位におくことで労働債権を保護することだけではなく、そこから立替払い制度への移行傾向を示している。この点日本は、後進国といってよい。

日本においては、労働債権に一応の優先権が与えられてはいるものの、登記がなければ租税債権に優先しない。かといって、立替払い制度も十分には機能していない【4.参照】。結局労働債権の保護が図れていないのである。いずれにせよ、日本もドイツのように立替払い制度に力を入れて労働債権の保護を図るか、その他の先進諸国のように、労働債権の先取特権の順位を上げる事と立替払制度の二重の保護によって、労働債権の保護を図る必要がある。とすると、日本においては、上記 ~ 全てにつき、再検討する必要があると考ええる。

### 3.3 小括

以上、日本における、労働債権の地位を中心に労働債権保護に関して検討してきた。諸外国においては、労働債権確保の為、まず先取特権の地位を租税債権等に優先させることで保護を図っている。一方、日本は、労働債権をかなり低い位置に留めている。しかしドイツで見られるように、労働債権に関する優先権を排除し、代わりに立替払い制度を充実させることにより、労働債権の保護を図っている国も有る。同様に他の諸

国でも、立替払い制度に重点が移行している傾向にある。この点から考えても、労働債権を他の債権より優先的に位置付けることによってだけでは、労働債権の十分な保護が図れなくなってきたことを示していると考ええる。しかし、少なくとも日本も、労働債権の法的地位をもう少し優位にする必要があると考ええる。立替払い制度の前提として、労働債権の価値が、法律によって示されるべきだからである。この点、労働者にとって、生活を担う労働債権は、少なくとも抵当権やその他被担保債権には優先する法的価値があると考ええる。いずれにせよ、労働債権の法的地位は国民意識の再構築を行うべく、もう少し優先順位を与えるべきであると考ええる。

また、これと同時に立替払い制度も充実を図る必要があることは言うまでもない。

## 4. 諸外国との比較における立替払い制度の問題点

### 4.1 日本における立替払い制度

日本における立替払い制度は、賃確法7条に基づく。企業倒産により賃金が支払われない労働者に対し、労働者の生活の安定を目的として、未払い賃金の一定範囲につき、国が事業主に代わって賃金を支払うという制度であり、労働福祉事業団が行っている。必要資本は国の労働保険特別会計労災勘定から毎年度交付金として労働福祉事業団に交付される。

対象企業は労災保険の適用対象企業で、1年以上事業活動を行ってきた企業とされる。

立替払い制度における「倒産」とは、破産宣告等法律上の倒産と、現に事業活動が停止し、再開の見込が無く、且つ賃金支払能力が無いことについての労働基準監督所長の認定による事実上の倒産を意味する。但し、後者に関しては中小企業(資本金1億円以下または労働者300人以下〔株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律22条])の事業主に限るとされている。

次に、立替払いの対象となる労働者の要件は、対象企業に労働者として雇用され、当該企業の倒産に伴い裁判所に対する破産等の申立日、または、労働基準監督官の認定申請日の、6ヶ月前から2年間に当該企業を退職し、未払い賃金が

残っている人が該当する。

立替払いの対象となる賃金の範囲は、退職の6ヶ月前から立替払い請求日の前日までに支払期日が到来している、未払いの定期給与と退職金のみである。

更に、立替払いでは、退職時の年齢に応じて、未払い賃金の8割を限度とし、更に上限額が設けられている(表2)。また立替払いがされた賃

金に関し、労働福祉事業団は事業主に対して求償権が発生する。

以上が、日本の立替払い制度の概要である。次に、立替払い事業の現状を述べることにする。

倒産企業が非常に多い数で停滞している(附图1)という現状があるが、その一方で賃金不払い事件は増加の一途を辿っている(図1)。賃金不払い事件が増加すれば、当然、立替払い制度の

表2 立替払い額の上限

退職労働者の退職日における年齢	未払い賃金の限度額	立替払いの上限額
45歳以上	170万円	136万円
30歳以上45歳未満	130万円	104万円
30歳未満	70万円	56万円

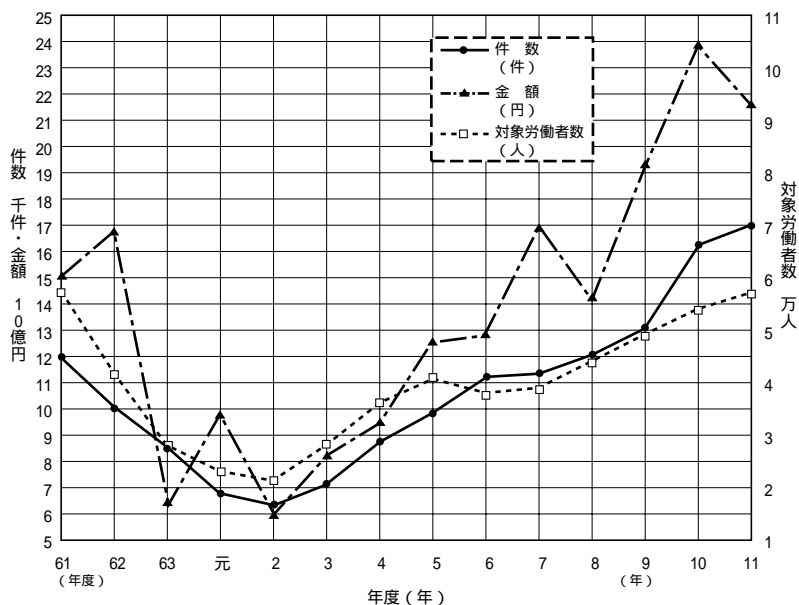


図1 賃金不払事件の推移

(出所) 日本労働研究機構ホームページ (<http://www.jil.go.jp>)

## 未払賃金立替払状況

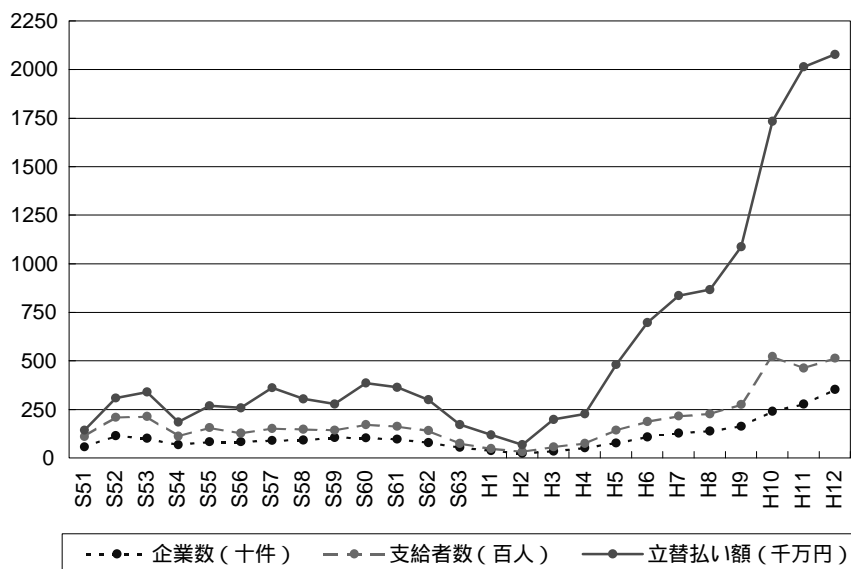


図2 未払賃金立替払状況

(出所) 日本労働研究機構ホームページ (<http://www.jil.go.jp>)

利用事業主も激増している(図2)。

これに対し、立替払いの財源となる労働保険特別会計労災勘定とは、企業のみ負担による労災保険料により賄われている。このうちの保険料収入の18/118を限度として、労働福祉事業等に充てられており、立替払事業は、この労働福祉事業の内の1つとされ、立替払いのためだけに一定の給付割合が制定されていない。

以上から、いくつかの問題が存在する。第一に、対象となる労働債権が定例賃金と退職金のみで有ること。第二に、対象期間に限定があり、不適用により賃金を確保できない労働者が出てくる恐れがあること。第三に、上限金額が設置されていることにより十分に満足した賃金が得られない可能性が残ることである。更に、労働福祉

事業団は立替払いをした場合、求償権を行使するが、企業消滅により回収不能となった場合、結局国が負担したままとってしまう。毎年労災保険料を徴収するにしても限界があるのはいうまでもなく、現に求償権実行による回収率は大変低い<sup>9</sup>。

また、立替払い制度の財源の少なさに対し、立替払い実施企業が激増し、立替払総額も激増している。〔前出(図2)〕立て替える金額に比して、財源が少ないことから、当然に、立替払い制度が上手く機能しないという障害が起こる。この解決策を諸外国の立替払い制度に見出せないか次節より検討していく。

<sup>9</sup> 労働福祉事業団平成12年度決算

立替払総額 ￥20,791,710,023

回収金 ￥5,569,879,154 (平成12年以前の求償によるものも含む)

(参考) 平成11年度末求償権残高 ￥46,385,407,245

【出所】総務省特殊法人資料閲覧室

この資料は、千葉商科大学政策情報学部 瀧上信光教授の御厚意により、総務省特殊法人資料室蓑田様のご紹介を受け、お電話・FAXにて対応していただいたものです。ありがとうございました。

## 4.2 諸外国における立替払い制度

### 4.2.1 イギリス

現在のイギリスの立替払い制度は、九六年雇用法により行われている。この立替払い制度の目的は、労働者の生活の安定に資することに有ることはもちろん、被用者が上限額の範囲内で労働債権を回収することを可能にし、且つその回収を合理的期間内に行うことができるようにすることにある。また、制度の内容の概要は、次のとおりである。

通産大臣は、被用者からの申請に基づき、以下の三要件を満たしていると認められるときに、上限額の範囲内において、被用者が使用者に対して大臣が有していると考える額の労働債権のうち、国民保険基金から被用者にその額を支払うというものである（182条）。三要件とは、

- ) 被用者の使用者が倒産していること
- ) 「当該日 (appropriate date)」に、被用者が立替払いの対象になる労働債権の全部または一部につき、支払いを受ける権利を有していること
- ) 被用者の雇用が終了させられていること

である。

また、大臣は使用者その他関係記録を保管・管理している者に対し、未払い債務の額を確定するために必要な情報を提供するように命ずることができる。またこれに反したのものには罰則がある（190条）。

立替払適用対象者は、被用者 (employee) に限られる。但し、領土外で働く被用者は適用除外される（196条7項）。

また要件の一つである使用者が倒産していることとは、正式な手続きを経た場合を意味する（183条）。従って使用者が会社である場合は、清算命令または管理命令が発令されたとき、あるいは任意清算の決議が承認されたときか、レシーバーまたは会社の事業管財人 (manager) が、正式に任命されたとき、あるいは浮動担保によ

り保証された債権の保有者によりまたはその保有者のために、担保権からなるあるいはそれに従う会社財産について占有がなされたとき、または提案された任意整理が承認されたときを意味する<sup>10</sup>。使用者が個人である場合においては、破産が宣告され、または債務免除ないし債務整理が債権者との間でなされたときや、使用者が死亡し、その財産が八六年倒産法421条に基づく命令に従い管理されるときを意味する。

また、立替払の対象となる労働債権の範囲のうち、8割を超えない一週以上の週に関する未払いの「賃金」、解雇予告手当、有給休暇手当、不公正解雇に対する補償金の基礎裁定金についてはこれらが一定の期間によるものである場合には、週当たり230ポンドと言う上限を設けている（186条）<sup>11</sup>。

また支払いに関しては、清算人等の立場に「関連する公務員 (relevant official)」が選任されている場合、大臣は、関連する公務員より、倒産した会社の被用者に対して負っている債務の額につき陳述書が提出されない限り、支払いがなされないと規定されている（187条1項）。普通、清算人等は倒産法の目的により公務員とされている<sup>12</sup>。このことから、支払に時間がかかることもある<sup>13</sup>。

立替がなされると、大臣は求償権を取得する。この求償権により回収したものは、国民保険基金に入金される（189条）。大臣の決定に対し、大臣の決定が当該被用者に通知された日から3ヶ月間不服申立が可能である（188条）。

またイギリスには、未払いの剰員整理手当、および職域年金についても別個で立替払制度が存在する。

以上から、イギリスの立替払制度の特徴は、まず、立替払が適用となる債権の範囲が広いこと。立替払の利用は正式な倒産手続の開始を要件としていること。そして、未払いの剰員整理手当および職域年金についても別個で立替払制度が存在することが挙げられる。

<sup>10</sup> [倒産法基本英語概念研究会00]「倒産法基本英語概念研究」第二回『国際商事法務』28巻6号696ページ

<sup>11</sup> なお、大臣は208条規定により見直し手続を行った後、週当たりの上限額を変更することが可能である（186条2項）。230ポンドには2000年に引き上げられたばかりである。

<sup>12</sup> [中島 98\_2]中島弘雅「イギリスの再建型企業倒産手続(一)」『民商法雑誌』114巻4・5号 606ページ

<sup>13</sup> [Osman 00] C.Osman ed., 『Butterworth Employment Law Guide 3rd ed.2000』372ページ

#### 4.2.2 ドイツ

ドイツにおける未払い賃金保障制度は、社会法（1999年1月1日施行）に基づき、雇用者に一定の倒産事実に起因して賃金が支払われない場合、労働者に対し倒産法的な保護を与えることを目的として、一定期間内の未払い賃金につき、連邦労働庁が事業主に代わり支払うという制度である。ドイツの労働債権の保護は立替払制度のみによっており、その財源は使用者の支払う労災保険の分担金による。したがって労災保険を支払っている使用者と雇用関係にある労働者をその適用対象としている。労働者は使用者が倒産して給与の支払いを受けられないとき、連邦雇用庁に倒産前3ヶ月分の給与に相当する解雇保護法違反の賠償金を含まない労働の対価全ての倒産損失給付金を請求できる。

またドイツの立替払制度における「倒産」とは、次のいずれかの要件を満たせばよい。

倒産手続開始決定がなされていること

倒産手続の開始が財産不足を理由に却下されていること

事業が完全に停止していること

倒産損失給付金の対象となるものは労働の対価全てである。3か月分の給与は、上限額はない。

労働者が未払賃金の支払請求をするには、すべての労働局およびその他の機関（第1社会法16条に挙げられている機関）に申立が必要となる。連邦労働庁は申立を口頭、電話によっても可能とし、共同申立も可能である。

また基本的に請求者は、証明義務を負う倒産管財人または使用者が作成した、発生した法定の倒産事実、報酬請求権の内容等を記載した倒産損失給付金証明書を連邦雇用庁に提出しなければならない。なおこの証明義務に違反した場合、罰金、損害賠償義務が課せられる。連邦雇用庁はこの証明書を審査し、それに基づき支払いを決定する。また、雇用者、労働者、倒産管財人、労働報酬決済書類を目にした者に対し、倒産寄付金請求権の確定に必要なすべての情報に対し情報提供義務を課している（第3社会法316条1項）。

支払いがなされると労働者の賃金債権は連邦

労働庁に移転する。また支払われた保障金は非課税である。倒産失業給付金の支払額等についての争訟は労働裁判所が管轄する。

またドイツの立替払制度には従前の雇用者が行方不明になった場合等の救済規定が存在する。

以上、ドイツの立替払制度につき述べてきた。しかし、実務上は、労働者が連邦雇用庁の許可を得て、倒産管財人が所有する管財人専用の口座のある銀行に賃金債権を譲渡することで、その銀行が労働者の代わりに倒産損失給付金を受け取るという方法により、労働債権を手に入れている。これにより、労働者は立替払制度の予定する期間より早期に賃金債権を換金できることになる<sup>14</sup>。これをつなぎ融資という。またわが国へのつなぎ融資の導入に対し、裁判上の倒産手続を通じて企業を再建しようとする場合に手続の初期段階における流動資金の不足を補う上で有用としている意見もある<sup>15</sup>。

以上から見るとドイツの立替払制度の特徴は、立替払の対象となる労働債権の範囲は、イギリス、フランスよりも狭い一方で上限額の設定がない点、事実上の倒産の場合にも立替払の対象とされている点、倒産損失給付金の請求権者として労働者から債権譲渡を受けた者にも認めている点、労働者が銀行へ賃金債権を譲渡することで、労働者が早期に金銭を取得できるという点が挙げられる。

#### 4.2.3 アメリカ

アメリカにおいては、州ごとに未払賃金の立替払制度が存在する。ここでは、諸外国ともっとも比較検討しやすい、オレゴン州につき検討していくこととする。

オレゴン州の賃金保障基金は、企業がその労働者の最後の賃金を支払うのに十分な資産がない状態で閉鎖した場合の賃金の喪失から、労働者を保護するという制度で、州労働産業局により運営されている。基金は、一般会計や失業補償基金とは別個独立して創設されている。要件に合致する者には、基金から2000ドルを限度として、事業停止に先立つ60日の間に得た賃金額が

<sup>14</sup> [田代00\_2] 田代雅彦「ドイツ連邦共和国における倒産実務の研究(上)」『法曹時報』52巻1号 46ページ

<sup>15</sup> [野村01] 野村秀敏「ドイツにおける倒産給付金制度の展開 つなぎ融資の実務を中心として」『新堂孝司先生古稀祝賀 民事訴訟法理論の新たな構築 下巻』735ページ



支払われる。また基金の源資は雇用税の一部が振り分けられる。

具体的に見ると、まず、制度の実施機関は州労働産業局が所管しているが、立替払の受給資格認定などは州労働産業局長の名で行われ、具体的事務は同局の賃金時間部の賃金保障基金担当部門で処理している。基金のための資金は毎奇数年の第2・4半期に徴収された雇用税の0.3/1000が振り分けられる。雇用税は連邦失業法(Federal Unemployment Tax Act.FUTA)に定められており、失業保険給付のために使用者のみに課されるものである。現段階では、この資金で充分足りている<sup>16</sup>。

対象企業は連邦政府を除く全使用者とされている。対象となる労働者とは企業が事業停止し、賃金が支払われずに離職した者で、事業停止前60日以内に得た賃金のうち不払いとなっているものが支払われる。ここでいう「賃金」とは、実際に稼いだ通常の賃金のみが対象となる。立替払賃金を受けるには、まず労働産業局長による認定が必要とされ、この認定には様々な考慮事項が存在する。また、倒産の事実認定についても、事業停止認定の考慮事項、資金不足認定の考慮事項、賃金支払い不能認定の考慮事項など、詳細に認定要件事項が設けられている。

請求は、離職の日から6ヶ月以内に所定の様式により証拠書類とともに申しなければならぬ。証拠書類については、書類がそろわない場合、同僚労働者の証言などにより合理的立証がなされれば足りるとされている。さらにオレゴン州では、法令上で迅速な支払いの保障がある。賃金時間部は原則申立から30日以内に支払いの決定をしなければならないとされ、裁量によっても45日までしか認められないとしている。実際には、12.5日を目標としている。また、支払いの上限は2000ドルとされている。

立替払の回収は局長から使用者に対し行われ、回収された資金は基金に繰り入れられる。オレゴン州の立替払の実績は大体毎年500人程度となっており、その回収率は23.3%と日本に比べはるかに高い数字となっている。

以上から、オレゴン州の立替払制度の特徴を

見てみると、まず、制度運営費は使用者のみが支払う雇用税より捻出されていること。基金が設けられていることから、景気変動に対応しやすいこと。回収率が高いこと。支払までの迅速処理が徹底されていること。立証要件が緩やかであること。手続上、要件に該当する場合、行政官庁による認定手続のみで処理されることなどが挙げられる。

#### 4.2.4 フランス

フランスの立替払制度は賃金債権保証制度と呼ばれるもので、裁判上の整理または財産の清算の場合に、労働契約から生じた債権の支払いを確保することを目的とし、使用者の拠出金により運営されている。

この国の立替払制度の中で最も注目すべきは、使用者団体による労働者債権保証制度管理協会(A.G.S<sup>17</sup>)が制度を運営している点である。また、運営上の責任はUNEDICが負っている。

対象となる使用者とは、一人もしくは複数の労働者の従事する団体訴訟手続の管轄下にある自然人もしくは法人で、非商業的自然人および公法上の法人(国、地方公共団体)失業保険への加入を免除されている国有企業などは適用対象から除外される。また適用対象となる労働者とは、労働契約を締結しているあらゆる労働者である。外国に派遣された労働者等も対象となる。一方会社社長をはじめ、労働契約を有しない代理人は適用除外である。使用者が保険料未払いであっても労働者は支払保証を享受できる。

支払い対象となる倒産とは、あらゆる更生手続および裁判上の清算手続の開始判決がなされたことをいう。また、この保証制度により保障される労働債権とは、更生手続および裁判上の清算手続の開始判決日において労働者に支払われるべき債権とされている。

また、立替払される保証の上限は、優先的先取特権付債権(最後の60労働日につき労働者および見習いに支払われるべきあらゆる性質の報酬他7つが認められている。)については、その補

<sup>16</sup> 基金の資金につき、1995 - 97会計年度においては雇用税から190万8423ドル、利子および使用者からの回収金その他から31万4987ドル。1997年 - 99会計年度には前者が135万6000ドル、後者が24万6000ドルとなっている。1999 - 2000年度会計年度では281万2241ドルという予算見積りがなされている。(前傾5社団法人 全国労働基準関係団体連合会「諸外国における未払い賃金救済措置及び労働債権の優先順位に関する調査研究報告書」による)

<sup>17</sup> 労働者債権保証制度管理協会(Association pour la gestion du regime d'assurance des creances des salaries)

償額は社会保障保険料の計算基礎としての上限月額額の2倍に等しい額とされている<sup>18</sup>。

一方優先的先取特権付債権の上限とは別に、各労働者の債権保証制度の保証限度額が存在し、その債権が法令の諸規定もしくは労働協約の規定から生じるものであり且つ、更生または裁判上の清算の開始判決の6ヶ月前までの労働契約から生じたものである場合は失業保険制度の保険料の計算基礎とされる上限の13倍、他の場合はこの上限額の4倍とされている。

立替払の請求は、債権者代表が債権一覧表を作成し、その一覧表を労働者代表に提出し、署名してもらい、確認を取った上で受命裁判官に提出し、証印を得なければならない。さらに債権者代表は証印までもらった一覧表をCGEAへ提出する。この提出は債権の種類によって提出期間が異なる。

実際の支払いは、債権者代表が作成する個人別一覧表により、AGSの代理としてAGS管理研究センター(CGEA)が行っている。支払いは優先的先取特権付債権については一覧表の受け取りから5日以内に、その他の債権については8日以内に行わなければならない。またこの立替払の請求にはCGEAに異議申立を認めている。

立替払金が支払われることで、労働者の諸権利はAGSに移転する。債権者代表はAGSによる立替払金が債務者の財産からAGSに償還されるよう監視する義務を負う。優先的先取特権付債権の償還は他のあらゆる債権に優先する。なお他国に比べ回収率は群を抜いて高い<sup>19</sup>。

以上がフランスの立替払制度の概要である。フランスの立替払制度の特徴としては、まずイギリス同様、対象債権の範囲が広いこと、支払期限が明確に規定されていること、立替払の利用を正式な倒産手続の開始判決がなされた場合に限っていること、そして何より使用者団体が中心となって制度を支えている点が挙げられよう。

### 4.3 小括

日本との比較を念頭に置き、制度の違いを見ていくと(附表2)、日本にはない多くの政策が

為されていることが分かる。

まず、立替払を行うに至る決定の要件は国により異なり、法律上の倒産手続が開始されたこと(ただし、手続内容に差異有)とする国が比較的多い。日本も大会社についてはこれを要件としている。しかし、ドイツやオレゴン州においては、事実上の倒産についても立て替え払いが可能としている。日本においても中小企業は「事業上の倒産」の場合にも立て替え払いを可能としている。この点、法律上の倒産であればその倒産の開始時点を認定するのは容易であるが、事業活動停止については、その事実をどのように認定するかが問題となる。オレゴン州はこの認定につき、詳細な判断基準が設けられている。一方、日本においては、賃金の支払いの確保等に関する法律施行規則8条にある三要件を基準とし、労働基準監督署長が認定した場合に立替払されるとしている。しかし、これだけでは、労働基準監督官の判断に大きく委ねられる部分が出てくる。この点、オレゴン州に比べると事実上の倒産認定は詳細とまではいえず、問題となる。

また当然だが、労働者に対し、未払い賃金債権が存在することも要件となる。この点、正式な証書等がない場合に、どのようにして事実認定を行うかが問題となる。日本では要件が厳しい証明書を必要とし、更に裁判所等の証明または労働基準監督署長の確認を受けなければならない。一方、オレゴン州では、同僚労働者の証言等で比較的容易に認定を行う。ドイツでは、関係者に情報提供義務を課した上で、担当行政機関が職権により調査を行う。これらは日本に比べて、はるかに迅速な手続を可能とした例と言える。

その他、日本を始めとして労働者の雇用契約が終了していることを要件とする、オレゴン州、イギリスに対し、特に要件としていないとみられるフランス、ドイツがある。

対象当事者に関しては、労働者以外のものにつき問題となるが、この点、日本を始めとして、雇用契約者に限るとする法制が多く見られる<sup>20</sup>。

立替払の手続においては、ほとんどの国において労働行政機関が関与している。日本でも、厚生労働省が関与している。この点最も特徴があるの

<sup>18</sup> 1999年の社会保障保険料の計算基礎としての上限月額は14,470F/したがってこの場合保証額の上限は28,940Fとなる。

<sup>19</sup> 1997年においては立替払がなされた金額のうち41%が回収されている。

<sup>20</sup> オーストリアについては管理職等を外すという他の国に見られない特徴もある。

がフランスで、使用者団体の設立した労働債権保証制度管理協会が制度の実施にあたり、実際の管理を全国商工業雇用連合に委任している。また、立替払の有無の決定につき迅速な処理を義務付けている制度としては、オレゴン州の申立後30日以内フランスの5日以内などがある。この点、日本は、迅速な支払いを目標にはしているが、具体的規定まではされていない。

立替払の対象としては、まず、労働債権の種類が問題となる。日本においては賞与を含まない未払定期給与と退職金（就業規則に明文化されている場合のみ）が支払対象となる。この点定期給与の他に残業手当が支払対象に含まれるとするオレゴン州、不公正解雇の補償金を含むとするイギリスや解雇補償手当を含むとするフランスがある。イギリスにおいては刺員整理手当に関しては別個の制度がある。ドイツは残業手当などが立替払の対象となる反面、解雇保護法違反の補償金は含まないとされている。

また支払対象となる労働債権には時間的制限が付されることがほとんどである。日本においては退職日の6ヶ月前までの債権について立替払が可能である。一方立替払の原因となる企業倒産等の事実が発生した時点を基準とし、破産手続開始前の3ヶ月とするドイツや事業活動停止前の60日とするオレゴン州がある。イギリス、フランスにおいても支払いに関し、時間的制限がある。

また時間的制限以外にも各国ごとに額の上限が見られる。わが国においては前述したように倒産時の労働者の退職年齢に応じて上限がある。オレゴン州においては2000ドル、イギリスにおいては各手当につき週230ポンド、フランスにおいても対象債権にもよるが月額28940フランという上限がある。一方ドイツにおいてはこのような金額の上限は設定されていない。

次に財源について比較検討すると、労働保険の財源の一部を利用したり、保険料の追加負担金を財源とするシステムがほとんどである。しかしその中の労働保険の内容が各国によって異なる。ドイツは労災保険協会が割り当てる分担金を財源とし、日本と共通している。これに対し、オレゴン州では使用者から徴収される雇用税から財源が振り分けられる。フランスも失業保険制度における使用者の拠出金が財源となっている。従っ

て労災保険と関連しているシステムでは拠出金は一般的に使用者となっている。これに対しイギリスは一般国民保険制度上の国民保険基金を財源としている。したがって使用者のみならず被用者にも拠出負担がある。また立替払の財源の管理、運用に関しては、財源の振り分け割合が決まっている国がほとんどである中、日本は、立替払としての振り分け割合は定められていない。

回収に関しては、ほとんどの国において、立替払をした機関あるいは国に、使用者に対する求償権が発生する（附表2）。回収実績としては、フランスのように40%を越える好成绩の国もあれば、日本やドイツのように15～16%にとどまっている国もある。そして、立替払の実績については、物価、労働力等経済の違いはあるものの、明らかに日本に比べて、フランス、ドイツ等、他国のほうが制度の経済的規模が大きい。

以上のことから見てみると、諸外国の制度との比較検討において、日本の立替払制度に関しては以下の点で問題がある。

- 対象賃金、いわゆる対象となる労働債権が定期給与と退職金のみで有ること
- 対象期間に限定があり、不適用により賃金を確保できない労働者、対象賃金に含まれない賃金が出てくる恐れがあること
- 立替払に上限金額が設置されていること
- 手続の迅速性に欠けていること

に関しては、他国に比べその範囲が小さいと考える。しかし、現状段階における日本の立替払制度における財源の少なさ等を考えると、その範囲が限定されてしまうことが一概に不合理だとは言えない。仮に、もっと広範囲の賃金を支払い対象にしようと思うなら、まずは財源の見直しを行うべきである。この点で、立替払に振り分けられる財源の割合が制定されていないというのは致命的である。また財源確保のため、イギリスのように被用者からも費用を徴収するのも有効である。この問題に関しては、賃金不払事件を賃金不払事故と考え、労災保険の保険給付へ移行してはどうかという意見もある<sup>21</sup>。

については日本を始め、ドイツを除くほとんどの国でその上限が決められている。しかし、今後の経済状況に照らしても、より上限を高額にする必要が出てくるのが有り得る。その場

<sup>21</sup> [菊地 97] 菊地更旨「賃金行政の展開と最低賃金制 第三話「賃金の支払の確保等に関する法律」の制定をめくって - 労災保険システムで未払いの救済 - 」『労働基準』第49巻3号, 1997年, 32 - 37ページ

合においても、やはり財源が問題となる。この点からも で述べたように、一定の財源分配の割合を制定すべきである。また別個に保険料の徴収を行うこともやむをえないと考える。

については、諸外国に比して、日本では労働基準監督所長による倒産の認定に時間がかかる。手続上、立替払を受けるには要件が厳しいからである。この点、他国では、フランスの5日または8日、オレゴン州の30日以内など、その速さを実現している国もある。また未払賃金の有無の認定についてもドイツやオレゴン州のように日本に比較すると非常に容易に認定を行っている国もある。少なくとも更なる迅速な手続が求められていると考える。厳重な手続も重要ではあるが、それ以上に労働者の生活を保護することを優先すべきではなかろうか。

## 5 . 事前政策

これまで日本において労働債権は労働債権に優先順位を与える方法によっても、立替払い制度によっても、その保護が不十分であることを述べた。そして政策としてこれらを改善、改革していく必要性についても述べた。しかし事後政策だけでは、労働債権は保護できない。

日頃からできるだけ事前政策をしておくことが、労働債権を保護できるか否かの重要なポイントとなる。そして事前政策として有効なのが労働組合の活用と社外積立の活用である。

### 5.1 労働組合の活用

最近、経営者が、会社財産がゼロになるまで最後の望みをかけて遂力してしまい、結果、負債だけが残ってしまうケースが少なくない<sup>22</sup>。そこでこれからは労働者が会社の現状把握に積極的に乗り出すべきである。しかし、ここで最も問題となるのが労働者の交渉力である。労働者には、日頃は会社から労働という義務が課せられている。

その上で、会社情報の入手につき、労働者個々人が情報開示を求めたり、書類等を入手したりするというのは非常に困難である。更には、たとえ情報収集をしていたとしても、倒産時にその情報を活かさないことには意味がない。倒産するまでにその情報を分析し、うまく活用することが重要である。従って個人では会社に対する倒産対策を取るにしても、難しい点が多く出てくる。

一方、労働組合がうまく機能している会社は、大変合理的な働きをしており、経営の一端(会社に対する発言権や情報開示請求権等)を担っていることと相俟って情報収集も個人でするより時間と労力が少なく済み、有利である<sup>23</sup>。最近でこそ、労働組合は減少しつつある。しかし、組合は組合としての機能を全うすることで、倒産対策の要となりえると考える。

そもそも組合とは会社経営に対して、労働者が対等な立場に立てることを目的としている。もちろん経営状態をチェックすることも可能である。従って情報入手や、書類等の入手も、個人よりは容易であり、非常に有効な手段といえよう。

現に急遽一般労働組合に加入し訴訟をしている例もある<sup>24</sup>。しかし会社が倒産した後では、先取特権による差押えや個別に差押可能財産が残っている場合にしか利点がない。会社そのものに資産が残っていなければ、租税債権や優先債権の支払に先に充てられてしまい、結局労働債権は確保できなくなる。もし、もっと以前から組合がその機能を発揮していたならば、労働組合が管財人などと交渉する余地は十分にあり、その交渉の中での早期の労働債権確保も可能となる。ひいては、倒産以前に遡って、労働債権を保護できる可能性をも持ち合わせることになり、倒産に対する事前対策に大きく貢献すると考える。

また、この労働組合の活用に関し、管財人ばかりではなく<sup>25</sup>、日本労働弁護団も注目しているところである。日本労働弁護団は、労働組合は常日頃から倒産対策をとっておくべく、経営分析をしておく必要があるとしている<sup>26</sup>。

以上のことから考えると、減少しつつある「組合」の存在をもう一度見直す必要がある。

<sup>22</sup> フィールドリサーチ：関西急送株式会社更生管財人兼代表取締役・日本クリニック株式会社更生管財人の弁護士彦弘様からの聞き取り調査（平成13年10月23日）による

<sup>23</sup> 前掲リサーチによる

<sup>24</sup> [森井00]森井利和「ストーリー解説 会社倒産と労働債権確保の実務」『労働判例』782号86ページ

<sup>25</sup> 前掲リサーチによる

<sup>26</sup> [徳住99\_2]徳住 前掲論文 36、40～45ページ

また可能なら、組合が法人登記されていると尚良い。企業から売掛債権等の譲渡を受けるには法人登記を受けていることが必要であるからだ。登記の準備は普段からできることである。組合の力、また労働者の立場を確実なものにする為にも、経営が安定している時から、常にいざと言う時の事を考えて、何としても経営者の協力を得て、法人登記をしておく事が望ましい。しかし、ここで経営者の協力が得られるかが問題となるも、実際には協力を得るのは難しいと考える。元来、組合につき登記をするという習慣はないし、労働債権の登記という行為そのものが経営者にとっては不都合なイメージがある。従って現在任意規定である（労働組合法11条）規定を強行規定にするなどして対応する必要がある。また法人登記をすれば万全かといえば、そうではない。組合の活用も、飽くまで労働債権保護のための一対策に過ぎない。日本の労働組合は企業別組合、ユニオンショップ体制をとっており、組合機能にも限界がある。企業別組合に関しては、当該企業が倒産すれば当然その組合も直接打撃を受けることになる。企業別組合の場合でも、他企業の組合と日頃から綿密に連携を組んでおくことで、他組合の援助を受けることが出来る。そして連携により、労働債権につき、より迅速な対処が可能だからである。情報収集や、管財人等との交渉においても、援助を受けられ有利であると考えられる。またユニオンショップ体制に関しても、多く問題を抱えている。中でも根本となるのが、意識の問題であると考えられる。労働債権の重要性を理解できるのなら、相応の労働債権保護対策をとることは十分に可能である。その意味でも、組合の運営をより具体的に、方針を持って、更には組合員の理解を得て、運営することであると考えられる。この体制を上手に利用できれば、多くの労働者が組合に参加することになる。そうなれば、労働債権を守るための一条件である組合の活用が、効果的に実現できると考える。

## 5.2 社外積立の活用

経営者は、日頃から利害にきちんと目を向け

て、倒産対策をしておく必要がある。そして、現実に現金で資金を保管する事が重要となる<sup>27</sup>。労働債権の使い込みを自ら守る為にも、倒産時の労働債権支払いのための資金を残しておく為にも、社内積立や年金、退職金等の積立は、適格年金等を利用するというだけでなく、普段会社が使用している金融機関とは別個独立した社外の積立を利用するのが望ましいと考える。しかし、これは最低限の措置に過ぎない。少なくとも、経営と切り離して管理しておくことで、第三者(金融機関)の介入により、社内預金や退職金を保護できる。しかし、それでは不十分である。現行法制下で労働債権を守るならば、組合を活用することと並立に対策がなされれば、なお効果的と考える。何故なら、経営者が、会社の積み立てている退職金共済を労働者の委任状や書類等を偽造して、会社運用に使用するという事件が増加しているからである<sup>28</sup>。このような場合、組合がきちんと機能していれば、経営者、組合、金融機関の三者間の積立契約となり、組合が契約の一部を担うことで、経営者は組合の承諾が無い限り、お金を自由に使うことが出来ない。しかも例え書類を偽造しようとも、組合のチェック機能が機能している状況下での偽造は困難と考えられる。

また、三者間の契約にする際には、契約内容や、倒産時の事後処理の方法等を書面に残しておくことが必要である。経営者も労働者の生活に対し責任を持つ意味でも、日頃から、労働者に対し積極的に協力することで、労働者に対する誠意を見せておくことが必要と考える。この誠意が倒産後の労働者の活気を左右するからである。また倒産後と言わずとも、通常における会社経営においても円滑を図る一方法として有用であると考えられる。

社外積立の活用は絶対に必要である。しかし、現行法下では社外積立の活用は任意規定となっているため、経営者の資質が問われる。経営者として現実の利害に目を向け、自ら進んで社外積立を利用し、労働者を守る姿勢を見せることこそ、経営者に最低限必要な経営観念といえる。経営者はもう一度自らの経営方針を見なおし、意識の改革を行い、「余裕ある経営」を行うことが、今後の課題となろう。

<sup>27</sup> 前掲リサーチによる

<sup>28</sup> [徳住 99\_3]徳住 前掲論文 37 ページ

しかし現状においては、仮に労働者が社外積立を要望したとしても、よほど強い組合があるか、経営者の経営理念がしっかりしている等、社外積立を可能とする何らかの要因がなければ、非常に困難を要すると考えられる。従ってまずは国や行政が、社外積立を強行規定にすることを強制的に行わない限り、倒産における労働債権の保護は実現できないと考える。たとえば、別積立の強制規定を労働基準法に組み込むことや、倒産時に対応できるような新たな会計制度システムを構築する等、方法はある<sup>29</sup>。また、国や行政が行わせる上でも、その目的を明確に記すことで、社外積立の重要さが理解される必要がある。

また現段階においてほとんど機能してないといってよい積立に対する罰則規定も強化すべきである。倒産した会社の経営者にとって、30万の罰則は強制力に乏しい。現に未払いになっている労働債権だけでもゆうに30万を超える経営者が殆どである。また積立の使い込みを防止する上でも厳しくする必要はある。

以上から考えても、国や行政は、労働者の生活の為に倒産対策制度の見直しが必要であると考ええる。経営者や労働者を導いていくという存在として、その一役を担うべきではなからうか。そして、国の立替払いが増加している今だからこそ、緊急を要して必要な政策であると考ええる。

### 5.3 小括

これまで述べてきたことでもわかるように、倒産に対して労働者、経営者、国と行政の三者が互いの協力の下で対策をすることがいかに重要かを理解できるようになれば、倒産時の労働債権の問題を解決する方法として非常に有効であると考えられる。したがって、国、行政が中心となって改革の先陣を切り、少なくとも最低限の労働債権が守られるようにその役割を果たすべきである。そして、経営者、労働者の双方が、労働組合の活用や社外積立の活用などを有効活用することが事前政策の一環として有効であると考えられる。

ただし、これらが果たされるには、まず、倒産に対して常に危機意識を持っている必要がある。しかし現状段階では、非常に危機意識の薄い経営者、労働者が多い。従って、少なくとも事前政

策実現の前提として、常に倒産に対して危機意識をもてるような意識改革をする必要があるのはいうまでもない。

## 6. おわりに

倒産という事実は今や他人事ではなく、現実として誰にでもありえる目の前の問題である。このような現状において、現行法下の労働債権保護システムは限界に来ている。このことは、諸外国の例を見ても明白である。諸外国に比べ、日本はその制度の未熟さゆえ、多くの労働者が、労働債権を確保できずにいる。従って、早急に制度改革が必要であることは明白である。特に先取特権の優先順位を上げることの検討、立替払制度の充実、早急に改革を要する。

しかしそれらが改革されるのを待っていたのでは手遅れである。倒産は日々現実として起こっている。そのためにも、社外積立での利用や組合の活用等をはじめとする、現行法下でできる、労働債権を保護するために必要なあらゆる対策をしておかなければならない。

また、制度の充実を図るにせよ、法制を改革するにせよ、まず、当事者の意識が働かないことには改革も望めない。経営者や労働者が、労働債権の重要さを認識し、常に倒産のことを考えて対策をしておくくらいの意識が必要である。制度や法制を改革するには、時間と労力がかかる。常に倒産につき危機感を持っているくらいの意識がなくては、改革のための時間と労力は克服できない。

また、労働債権を保守しようとするならば、まず何より、現実を率直に受け止め、倒産のことを考えることも重要である。経営者や労働者に、倒産に対する意識が働いて初めて、労働債権を保護することが可能となり、ひいては労働債権保護のための法制等の改革が実現でき得ると考える。そのためにも労働債権を保護するよう、企業や労働者に対策をとらせることを制度化し、制度の目的を明白にしておくことで、少なくとも労働債権を保護するという目的意識が生まれることになるのではなからうか。

労働債権の保護は、倒産してからだけが重要なのではない。事前政策も必要なのである。事前

<sup>29</sup> 前掲リサーチによる

政策をしていなければ、倒産後に当事者にできることは半分になる。また、始めから立替払制度を頼りにしていたのでは、制度に大きな負担がかかり、制度崩壊の危機に繋がりがかねない。まずは自己責任において、現行法制下でできる事前対策をしておくことが重要である。そして、最終手段として立替払制度が活用され得るのである。経営者は常にそのことを念頭においておかなければならない。

しかし、突然死倒産や負債額の大きい倒産が増加している今日においては、十分に対策を講じていたとしても、立替払制度に頼らざるを得ない場合が出てくる可能性が高い。従って労働債権保護に関する制度の不足している部分も、早急に改善していかなければならない。諸外国の例のように、労働債権に関する立替払制度の拡大と充実が必要であろう。そのためには、まず、確実に財源を確保する必要があり、労働者、経営者双方にとって、調和の取れた制度となるよう改革していく必要がある。調和のとれた制度にするためには、経営者・労働者・国が協力の下、制度の細かなところまでを具体的に再検討し、規定していく必要があろう。

労働債権の保護のためには、経営者、労働者、

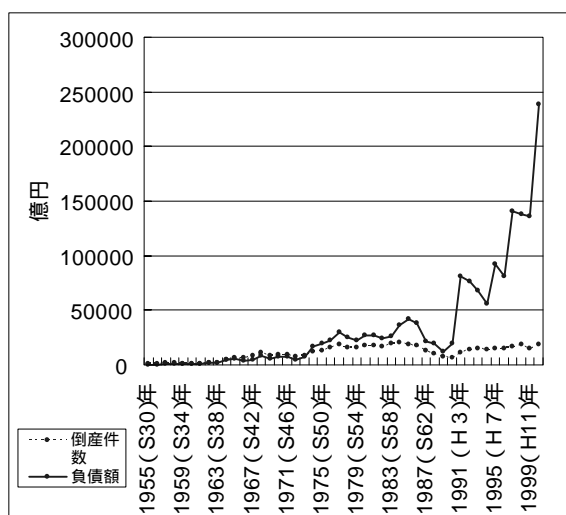
そして国や行政において、倒産対策の必要性の重大さを認識しているということを前提に、法律と保護制度を、現況に合わせて、更には将来を見越して大きく改革する必要がある。しかし、制度等の改革に頼るだけではなく、現段階でできる限りの対策をしておかない限り、労働債権の保護は有り得ない。それには、一人一人が労働債権確保に向けて、自意識をしっかりと持ち、自己責任において対策を講じておくことが重要である。労働者のみならず、経営者、国も常に社会状況にアンテナを張り、情報収集しておくことはもちろん、当該企業の情報把握しておくことも必要である。この情報収集が、労働債権保護の政策につながるからである。

労働債権を確保するためにすべきことは多い。しかし本気で生活を守ろうと思えば、事前対策をしておくことは当然なのである。

今後、労働債権の保護のために経営者の意見も労働者の意見も反映された、よりよい労働債権保護制度に改革され、更には、常日頃から労働債権確保のために、労働債権保護政策がなされるような社会になることを期待してやまない。

以上

### 【参考資料】



\* 尚、負債総額 1000 万円以上の統計集計 \* 附表 1 より作成

( 附図 1 ) 倒産件数・負債の推移

( 出所 ) 東京商工リサーチホームページ ( <http://www.tsr-net.co.jp> )

(附表1) 倒産件数・負債の推移

西暦(邦暦)	件数	負債総額	キーワード
1955(S30)年	605	44,200	【神武景気】、GATT加盟
1956(S31)年	1,123	46,385	「もはや戦後ではない」
1957(S32)年	1,736	76,674	【なべ底不況】
1958(S33)年	1,484	58,013	【岩戸景気】
1959(S34)年	1,166	48,444	国民所得倍増計画
1960(S35)年	1,172	65,157	
1961(S36)年	1,102	80,394	
1962(S37)年	1,779	184,038	
1963(S38)年	1,738	169,459	【オリンピック景気】
1964(S39)年	4,212	463,115	OECD加盟
1965(S40)年	6,141	562,410	【証券不況】、戦後初の赤字国債
1966(S41)年	6,187	398,759	【いざなぎ景気】
1967(S42)年	8,192	485,433	
1968(S43)年	10,776	797,489	GNP世界2位へ
1969(S44)年	8,523	548,464	
1970(S45)年	9,765	729,223	大阪万博
1971(S46)年	9,206	712,554	ドルショック、円切り上げ
1972(S47)年	7,139	497,841	札幌オリンピック、「日本列島改造論」
1973(S48)年	8,202	705,356	円変動相場へ移行、第1次石油危機
1974(S49)年	11,681	1,649,005	戦後初のマイナス成長、戦後最高の賃上げ
1975(S50)年	12,606	1,914,648	第一次不況策決定、第一回サミット
1976(S51)年	15,641	2,265,778	
1977(S52)年	18,471	2,978,061	200カイリ日米漁業協定
1978(S53)年	15,875	2,475,635	第2次石油危機
1979(S54)年	16,030	2,191,279	
1980(S55)年	17,884	2,722,486	公共事業抑制、自動車生産世界1位へ
1981(S56)年	17,610	2,692,453	自動車輸出制限
1982(S57)年	17,122	2,393,193	財政非常事態宣言
1983(S58)年	19,155	2,584,108	輸出主導で経済拡大へ
1984(S59)年	20,841	3,644,105	日米貿易摩擦
1985(S60)年	18,812	4,235,618	プラザ合意、日銀円高誘導
1986(S61)年	17,476	3,831,428	円高デフレ・公定歩合3%
1987(S62)年	12,655	2,122,362	公定歩合2.5% 土地急騰、ブラックマンデー
1988(S63)年	10,122	2,000,964	牛肉オレンジ自由化、内需拡大
1989(H1)年	7,234	1,232,296	消費税3%を導入
1990(H2)年	6,468	1,995,855	バブル経済破綻
1991(H3)年	10,723	8,148,750	バブル崩壊から不況突入、湾岸戦争
1992(H4)年	14,069	7,601,499	平成複合不況
1993(H5)年	14,564	6,847,689	平成複合不況深刻化
1994(H6)年	14,061	5,629,409	価格破壊
1995(H7)年	15,108	9,241,100	金融破綻・公定歩合0.5%、阪神大震災
1996(H8)年	14,834	8,122,881	価格破壊・バブル清算
1997(H9)年	16,464	14,044,704	信用収縮・消費税5%
1998(H10)年	18,988	13,748,377	金融再生法成立
1999(H11)年	15,352	13,621,436	特別保証20兆円効果
2000(H12)年	18,769	23,885,035	民事再生法施行

\* 尚、負債総額1000万円以上の統計集計

(出所) 東京商工リサーチホームページ (<http://www.tsr-net.co.jp>)



( 附表 2 ) 各国の未払賃金立替払制度

	日本	イギリス	ドイツ	アメリカ・オレゴン州	フランス	ILO条約
制度の概要	国の労働保険特別会計労災助定を財源に国(労働福祉事業団)による企業が倒産した場合の立替払制度	使用者、被用者等の拠出する一般の国民保険基金により通産省が運営する使用者が支払不能となった場合の立替払制度	労災保険協会への使用者の分担金を財源に、連邦労働庁が運営する、破産手続開始や事業停止の場合の立替払制度	雇用税を財源とし、州労働産業局が運営する賃金保障基金による企業が閉鎖した場合の立替払制度	使用者の拠出金を財源として労働者債権保証制度管理協会の運営する、裁判上の整理等の場合における立替払制度	労働によって使用者に生じた労働者債権が使用者の支払不能により支払われない場合に保障機関が保障(9条)
支払がなされる要件	法律上の倒産の場合 事実上の倒産の場合(中小企業に限る)	支払不能(破産宣告または使用者の死亡等) 雇用の終了	破産・和議手続開始、財源不足理由の却下、事業活動の完全なる停止	事業の停止 事業停止後の労働者の離職 使用者の無資力 他に支払う方法がないこと	裁判上の更生手続・清算手続の開始	使用者の支払不能(債権者への集団的な償還手続が開始されている状態)(9条、1条)
対象企業	労災保険の適用対象企業で1年以上事業活動を行ってきた企業	雇用契約の当事者たる使用者	労災保険の分担金を支払う雇用主(労働契約の当事者)	連邦政府を除く全使用者	国有企業を除くあらゆる使用者	経済活動のすべての部門(4条)

	日本	イギリス	ドイツ	アメリカ・オレゴン州	フランス	ILO条約
対象労働者	倒産申立日または認定日の6ヶ月前の日から2年の間に退職し、未払賃金のある労働者(家内労働者含まず)	雇用契約の当事者(自営業者等を残す)	労働者(家内労働者を含むが家業従事者を除く・役員等については実態による)	労働者(雇用契約の当事者)	労働者(雇用契約の当事者)	すべての被用者(ただし特定の被用者、特に公的被用者は除外可)(4条)
手続	破産宣告等の日の翌日から2年以内に労働福祉事業団に請求、同事業団が決定(事実上の倒産の場合、退職日翌日から6ヶ月以内に倒産認定申請し、労働基準監督所長の認定が前提)	労働者の申請により、清算人等の明細書に基づき大臣が決定	破産手続等開始後原則として2ヶ月以内の申立により管財人の倒産給付金証明書に基づき労働局が決定	離職後6ヶ月以内の申立により30日以内に労働産業局長が決定。制度上では12.5日を目標としている。	債権者代表が労働者代表の確認を得て債権一覧表を作成し裁判官の認証を得て管理機関に提出することで5日または8日以内に支払いがなされる。	各国の法令により規定する(11条)

	日本	イギリス	ドイツ	アメリカ・オレゴン州	フランス	ILO条約
立 替 払 の 範 囲	退職の6ヶ月前から立替払請求日前日までに支払期日が到来している未払いの定期給与と退職金。(ボーナス含まず。)	8週間分を超えない未払賃金、解雇予告手当、不正解雇補償金など。	労働の対価のすべてを含む。ただし、解雇保護法違反の賠償金は含まない。破産手続前の最後の3ヶ月分	事業停止前60日以内の未払賃金。残業手当を含む通常の賃金が対象。諸手当や付加給付金は含まない。	賃金・各種補償金等を含めて手続開始時の債権額とその後の一定額。	支払不能または雇用終了前の賃金、休業手当、有給手当ならびに退職手当。(12条)
立 替 払 の 上 限	退職日の年齢に応じ未払賃金の8割を限度。45歳以上136万円・30～45歳104万円・30歳未満56万円	週当たりそれぞれ上限230ポンド	額の上限なし	2,000ドルまで	優先先取特権つき債権(最後の60日の賃金等)につき月額 28,940 フランが上限。各労働者の合計上限額は通常 752,440 フラン	額の制限は可能としている(13条)

	日本	イギリス	ドイツ	アメリカ・オレゴン州	フランス	ILO条約
実 施 機 関	労働福祉事業団(厚生労働省管轄)	国務大臣名で決定。事実上は通産省刺員整理手当局が担当	連邦労働局。支払いは地方労働局	州労働産業局・局長名で決定。事実上は賃金時間部が担当。	使用者団体が設立した労働者債権保証制度管理協会(AGS)。事実上の管理は全国商工業雇用連合が管理。	賃金保証機関(組織・管理・運営・財政は各国法令で規定)(11条)
財 源	労働保険特別会計 労災勘定のうち18/118を限度	一般国民保険制度上の国民保険基金(使用者・被用者双方が保険料を拠出)	労災保険協会が割当てる分担金を使用者が支払う(徴収した財源は労災保険分と未払給与分とを実績に応じ配分)	毎奇数年の第1四半期に使用者から徴収される雇用税(失業保険給付から直接基金に3/1000を割当)	失業保険料の基礎報酬額に基づく使用者の拠出金	各国の法令で規定(11条)

	日本	イギリス	ドイツ	アメリカ・オレゴン州	フランス	ILO条約
使用者からの回収	立替払金につき労働福祉事業団は事業主に対して求償権取得（H12年度 ¥5,569,879,154 労働福祉事業団決算による）	立替払により大臣に権利移転。97年度回収率は19.1%（剰員整理手当立替分含む）	申立により賃金債権は連邦政府に移転。1998年回収率は16.5%	立替金に付き政府の回収権あり。97年の回収率は37%（95年から99年3月までの平均は23.3%）	法律が適用され立替払がなされるとAGSに権利移転。97年回収率は41%	各国の法令等で規定（11条）
実績	2000年度立替払い総額約2,079,200万円、3,538企業、51,437人に支給	1997年立替払総額5,000万8,756ポンド。別の立替払制度による剰員整理手当は5,000万9,974ポンド	1998年給付裁判は34万9,821件、一人平均約5,870マルク（日本円で41万1,100円程度）総額約20億マルク	1997年528人、一人平均893ドル（10万円程度）総額471,529ドル	1997年325,000人が支払いを受け、8,953,000フランを受給	

（出所 社団法人全国労働基準関係団体連合会 「諸外国における未払賃金救済措置及び労働債権の優先順位に関する調査研究報告書」をもとに作成

## 参考文献

- [高木 96] 高木新二郎『アメリカ連邦倒産法』商事法務研究会，1996年
- [小宮 96] 小宮文人『イギリス労働法入門』信山社出版，1996年
- [野村 01] 野村英敏「ドイツにおける倒産給付金制度の展開 つなぎ融資の実務を中心として」(青山義充・伊藤眞・高橋宏志・高見進・高田裕成・長谷部由起子編『民事訴訟法理論の新たな構築 下巻』有斐閣，2001年) 703 - 747頁
- [徳住 99] 徳住堅治「実践・倒産対策 雇用と労働債権を確保する手段は何か」『季刊 労働者の権利』(日本労働弁護団) 229号，1999年，36 - 54頁
- [菊地 97] 菊地更旨「賃金行政の展開と最低賃金制 第三話「賃金の支払の確保等に関する法律」の制定をめぐって - 労災保険システムで未払いの救済 - 」『労働基準』(労働省労働基準局) 第49巻3号，1997年，32 - 37頁
- [森井 00] 森井利和「ストーリー解説 会社倒産と労働債権確保の実務〈第一回〉」『労働判例』(産労総合研究所) 782号，2000年，85 - 91頁
- [森井 99] 森井利和「企業倒産と労働債権 - 労働債権保護と実務上の問題点 - 」『労働判例』(産労総合研究所) 768号，1999年，7 - 15頁
- [中島 98] 中島雅弘「イギリスの債権型企業倒産手続(一)」『民商法雑誌』(有斐閣) 118巻4・5号，1998年，577 - 609頁
- [社団法人全国労働基準関係団体連合会 99] 社団法人全国労働基準関係団体連合会「諸外国における未払賃金救済措置及び労働債権の優先順位に関する調査研究報告書」1999年
- [田代 00] 田代雅彦「ドイツ連邦共和国における倒産実務の研究(上)」『法曹時報』(法曹会) 52巻1号，2000年，1 - 71頁
- [ヴィッツ 89] クロード・ヴィッツ(西澤宗英訳)「フランス倒産法における債権者の地位」『法学研究』(慶應義塾大学法学研究会) 62巻2号，1989年，41 - 61頁
- [倒産法基本英語概念研究会 00] 倒産法基本英語概念研究会「倒産法基本英語概念研究」第二回『国際商事法務』(国際商事法研究所) 28巻6号，2000年，696 - 700頁
- [Holland, Brunett 99] J.Holland and S.Brunett, Employment Law 1999
- [Osman 00] C.Osman ed.,『Butterworth Employment Law Guide 3rd ed.2000』