

# オーストラリア企業倒産手続における剰員整理解雇の取扱い

——任意管理手続 (Voluntary Administration) とフェア・ワーク法 (Fair Work Act) の関係を中心に

上江洲 純 子

## 目 次

- 1 はじめに
- 2 オーストラリアにおける企業倒産手続の概要
  - (1) オーストラリアにおける倒産制度及び会社法 (Corporations Act 2001 (Cth)) の概要
  - (2) 任意管理手続の特徴と管理人 (administrator) の役割
  - (3) 管理人の地位と労働契約の取扱い
- 3 オーストラリア労働法の概要
  - (1) フェア・ワーク法 (Fair Work Act 2009 (Cth)) の概要
  - (2) 不公正解雇 (unfair dismissal) ルールの概要
  - (3) 「真の剰員 (genuine redundancy) による解雇」と「真の経営上の理由 (genuine operational reasons) による解雇」
  - (4) 労働組合との協議義務
- 4 任意管理手続における剰員整理解雇とフェア・ワーク法との関係
  - (1) 任意管理手続開始に伴う労働契約への影響
  - (2) 任意管理手続における不公正解雇ルールと「真の剰員による解雇」条項の取扱い
- 5 おわりに

## 1 はじめに

企業の再建型倒産手続において労働者の解雇を行う場合には、再生債務者・(再生)管財人・更生管財人(以下「管財人等」という。)が、対象となる労働者の労働契約を双方未履行双務契約として解除(解約)することが認められている(民再49条1項・会更61条1項)<sup>1</sup>。

これに対して、労働法においては、労働者保護の観点から、労働者の解雇を規制するルールが設けられており、判例も、倒産手続下でなされた管財人等による労働者の解雇に解雇権濫用法理（労契16条）の適用を認めている。さらにその適用にあたっては、当該解雇が経営上の理由によって行われる解雇、いわゆる整理解雇に相当することを理由に、判例法理として蓄積されてきた「整理解雇法理」に従い、4つの考慮要素、①人員削減の必要性、②解雇回避努力の履践、③被解雇者選定の合理性、④手続の妥当性、を総合考慮して解雇の有効性の判断がなされている<sup>2</sup>。

しかし、この法理に従えば、管財人等が手続における必要性を勘案して行った整理解雇であっても解雇権の濫用に当たるとして取り消される可能性は否定できない。そのことが再建型倒産手続の帰趨に影響を及ぼし、手続の目的たる事業の再生・維持更生を実現できず、破産手続に移行することになれば、結局は、全ての労働者の雇用の維持も図れなくなってしまうおそれがある。そもそも倒産という非常時に、平時の労働法の判例法理である「整理解雇法理」を適用することは妥当といえるのであろうか。

たとえば、イギリス<sup>3</sup>においては、再建型倒産手続の1つである「会社管理手続（Administration）<sup>4</sup>」で、当該手続遂行のために任命される「管理人（administrator）」には、手続の目的のために労働者を解雇する権限

1 破産法にも同様の定めがあるが、本稿では企業の再建型倒産手続に絞って検討する。なお、破産の場合は、破53条3項に基づき民法631条を準用して、破産者・労働者いずれからも解約が可能とされている。

2 近年、一石投じたのが日本航空の会社更生手続において更生管財人が実施した更生会社の労働者の解雇の有効性が争われた2つの事件、「日本航空（客室乗務員）整理解雇事件（東京高判平成26年6月3日労働経済判例速報2221号3頁）」と「日本航空（運航乗務員）整理解雇事件（東京高判平成26年6月5日労働経済判例速報2223号3頁）」である。両判決では、「いわゆる整理解雇法理が適用される。」「いわゆる整理解雇法理も適用されるものと解するのが相当である。」として、いずれも整理解雇法理の適用を明示する。両判決の評釈については、池田悠「判批」NBL1032号（2014）25頁以下等参照。また、両判決の第1審判決の評釈としては、宮里邦雄「判批」労働法律旬報1766号（2012）6頁以下、門伝明子「判批」NBL976号（2012年）6頁以下、池田悠「判批」実務研究会編『概説倒産と労働』（商事法務・2012）156頁以下、池田悠「判批」論究ジュリスト2号（2012）242頁以下等参照。なお、両判決の第1審判決の分析については、上江洲純子＝中島弘雅「再建型倒産手続と整理解雇法理（2・完）」慶應法学28号（2014）19頁以下参照。

3 本稿におけるイギリスとは、イングランドおよびウェールズを指す。

が全面的に付与されているが、管理人が会社管理手続中に実施した整理解雇（いわゆる「剰員整理解雇（redundancy dismissals）」）には、1996年雇用権法（Employment Rights Act）が定める解雇規制ルールが適用されると解されている<sup>5</sup>。ただし、剰員整理解雇は公正な解雇事由の1つに数えられているため、法定されている「剰員」の定義に当てはまれば公正な解雇として解雇規制の対象からは除外される。しかしながら、その一方で、イギリスにおいては剰員整理解雇の公正さをはかる基準として「使用者の行為の合理性基準」という日本の整理解雇法理とよく似た判例法理が採用されており<sup>6</sup>、中でも労働者代表等との事前の協議義務が重視されている。このようにイギリスにおいては倒産時の労働契約の取扱いが日本と同様、平時の労働法の規律の中で取り扱われているものの、剰員整理解雇の有効性の判断にあたっては手続的基準に重きが置かれているほか、仮に不公正解雇の認定を受けた場合でも雇用の維持ではなく金銭補償による救済が中心となっていることが明らかとなっている。

それでは、日本あるいはイギリス以外の国では、再建型倒産手続の目的達成と労働者保護とのバランスをいかに図っているのだろうか。仮に日本やイギリスと類似した解雇規制ルールを有している場合には、倒産時に行われる整理解雇についても、いずれかの国と同様の帰結に辿り着くのだろうか。そこで本稿においては、イギリス法を母法とするオーストラリ

---

4 イギリスでは、2020年6月26日より新倒産法（Corporate Insolvency and Governance Act 2020）が施行されており、これまでの1986年倒産法（Insolvency Act 1986）の下で会社の倒産手続として機能していた、「清算（Winding up）」、「レシーバシップ（Receivership）」、「会社任意整理（Company voluntary arrangement）」、「会社管理（Administration）」に加えて、新たに「事業再編計画（Restructuring Plan）」、「独立型支払猶与効（Standalone Moratorium）」が追加されている。なお、1986年倒産法の立法経緯については、中島弘雅「イギリスの再建型企業倒産手続（一）」民商118巻4・5号（1998）144頁以下、Ian F. Fletcher, *The Law of Insolvency* (5th ed. Sweet & Maxwell, 2017), pp13-19参照。

5 イギリスにおける再建型倒産手続と労働契約の関係については、上江洲純子「イギリスにおける倒産時の労働契約の取扱い」春日偉知郎先生古稀祝賀『現代民事手続法の課題』451頁以下（信山社・2019）、上江洲純子「再建型倒産手続における労働契約の帰趨」民訴雑誌66号（2020）161頁以下参照。

6 ただし、日本とイギリスの法理の形成過程を追っていくと、それぞれの法理が意図したものは根本的に出発点が異なっていることが分かる（上江洲・前掲注5・民訴雑誌66号166頁）。

アの制度を取り上げ、再建型企業倒産手続における労働者の解雇と労働法の規律との関係性について探究していくことにしたい。

## 2 オーストラリアにおける企業倒産手続の概要

オーストラリアの再建型企業倒産手続における労働契約の取扱いについて取り上げる前に、以下ではオーストラリアの倒産制度の概要について簡潔に触れておく。

### (1) オーストラリアにおける倒産制度及び会社法 (Corporations Act 2001 (Cth)) の概要

オーストラリアでは、個人と企業とで異なる倒産制度を有しており、個人倒産手続が「破産法 (Bankruptcy Act 1966 (Cth))<sup>7</sup>」によって規律されているのに対し、企業倒産手続については伝統的に「会社法 (Corporations Act 2001 (Cth))<sup>8</sup>」において規律する形態が採られてきた<sup>9</sup>。

ただし、会社法には明確に倒産手続と銘打たれた章が設けられているわけではなく、会社の取締役等以外の第三者において会社が管理される手続を定めた第5章「外部管理手続 (External Administration)」が倒産手続を規律したものであると一般には解されている<sup>10</sup>。そもそも外部管理手続は会社の設立・運営に関する一般的な定めに位置づけられているが、現実

7 田頭章一「オーストラリアの個人破産・会社清算手続 (上) (下)」NBL706号 (2001) 31頁、同707号 (2001) 64頁以下、金春「オーストラリアにおける個人倒産手続の枠組みと近時の改正の動向について」徳田和幸先生古稀祝賀『民事手続法の現代的課題と理論的解明』829頁以下 (弘文堂・2017) 参照。

8 オーストラリア会社法全体については、加納寛之『オーストラリア会社法概説 [第2版]』1頁以下 (信山社・2019) 参照。

9 オーストラリアは6つの州と2つのテリトリーから形成される連邦制国家であり、立法権限も連邦と州にそれぞれ付与されている。個人倒産手続を規律する破産法は連邦の立法権限に服するため、連邦議会にて制定された破産法はオーストラリア全国で統一的に適用されている。これに対して、企業倒産手続を定める会社法は州政府の立法権限に属しているため、それぞれ異なる規律を定めることが可能とされている。ただし、実際には、各州が州法として同一内容の会社法を採用する形式が採られており、事実上会社法についてもオーストラリア全国において統一適用が図られている。

10 オーストラリアの企業倒産手続の概要については、金春「オーストラリアにおける結合企業の倒産処理について (1) (2・完)」民商143巻6号 (2011) 651頁、同144巻1号 (2011)

には、支払不能（insolvent）の状態にある倒産会社にも活用される手続であったことから、倒産手続にも位置付けられ発展してきたものである。

従来から、会社法は、外部管理手続として、「清算手続（Winding up）」、「レシーバーシップ（Receivership）」、「スキーム・オブ・アレンジメント（Scheme of Arrangement）」、そして「任意管理手続（Voluntary Administration）」の4つの手続を規律してきた。これに加えて、会社法の2020年改正により、新たに「会社事業再編手続（Restructuring of a company）」の規律が挿入されている<sup>11</sup>。この手続を新設した2020年改正会社法については本稿の最後において取り上げるため、ここでは従前より活用されてきた4つの手続について簡潔に触れていく。

まず、清算手続（Winding up）は、最終的には会社を解散することを目的とする手続であり、裁判所の命令によって開始される強制清算手続と、株主または債権者の決議によって開始される任意清算手続（Voluntary winding up）とに分かれている。そのうち前者は明確に倒産手続に位置づけられている。手続に当たっては清算人（liquidator）が選任され、会社は清算人の管理の下に置かれることになる。清算人は付与された管理処分権を行使して会社財産の管理・処分を行い、債権者に対して配当することを任務としている。

次に、レシーバーシップ（Receivership）は、会社が経済的な窮境に陥り、担保権者の権利に影響を及ぼすおそれがある場合に、担保権者が担保権設定契約に基づいて任命したレシーバー（receiver）が、担保目的財産

---

56頁以下、根本敏光＝ライオネル・ミーハン＝小川夏子「オーストラリア企業倒産・再生法制」国際商事法務42巻8号（2014）1193頁以下、北島（村田）典子「オーストラリア倒産手続における情報収集手段」事業再生と債権管理169号（2020）138頁以下、Michael Murry & Jason Harris, *Key's Insolvency: Personal and Corporate Law and Practice* (10th ed. Thomson Reuters Australia Limited, 2018) pp751-834などを参照。

11 「会社再編手続（Restructuring of a company）」は、2020年改正会社法（Corporations Amendment (Corporate Insolvency Reforms) Act 2020）により新設されたものであるが、同改正においては、さらに「清算手続（Winding up）」の規律に「簡易清算手続（Simplified Liquidation）」の定めも加えられている。なお、2016年改正により、取締役の倒産取引禁止義務に関してセーフハーバー（safe harbour）条項と呼ばれる免責条項が導入されたことも影響して、最近では非公式のRestructuring やWorkoutsによる事業再生の有用性にも目が向けられている（Murry & Harris, *supra* note 9, p882）。

を管理・換価するなどして、担保権者等へ配当する手続である。レシーバーは担保権者の利益の最大化を図ることをその任務としているため、レシーバーシップは本来的には担保権実行手続の1つであるが、実務上は、債務者会社の全財産及び事業に対して担保権を設定することが一般的であるとされており、そのような状況のときには、レシーバーシップが会社の全財産及び事業を管理・処分する役割を担うことになるため、再建型手続としての側面を有していると評価することができる。

さらに、スキーム・オブ・アレンジメント (Scheme of Arrangement) は、会社の債務の支払猶予や債務免除を得るため、場合によっては、資本構成の変更や会社の合併等事業の再編を行うために用いられる手続で、そのために策定されるスキームについては、債権者等関係人の合意を得るための決議を行うほか、裁判所の許可が必要となる。この手続を経て成立したスキームの内容は、会社と債権者を拘束するだけでなく、株主に対してもその効力を及ぼすことが可能とされている。その意味で、この手続は再建型倒産手続の機能を有しているが、手続が煩雑で、時間も費用もかかるという問題点があり、現実には会社の買収・合併といった事業の再編を実現する手続として利用される以外は、あまり活用されてこなかったという<sup>12</sup>。

こうした状況の中、1992年改正会社法によって創設されたのが、任意管理手続 (Voluntary Administration) である<sup>13</sup>。この手続は、支払不能または支払不能のおそれがある会社、すなわち倒産会社について、会社や会社の全部財産等に対して担保権を有する者等が管理人 (administrator) を選任することにより開始され、管理人が当該会社の財産・事業を管理し、業務を遂行しつつ、再建すべきか、清算すべきかについて検討し、債権者に対して倒産会社の採るべき方策を提示するというものである。会社法435A条も、任意管理手続の目的を、倒産した会社の存続または事業継続の可能性の最大化を図り、仮にこれが不可能である場合でも即時に清算手

12 金春「オーストラリアの企業再生手続における裁判所の関与のあり方」佐藤鉄男＝中西正編著『倒産処理プレーヤーの役割：担い手の理論化とグローバル化への試み』462頁（民事法研究会・2017）参照。

13 任意管理手続の詳細については、金・前掲注12・459頁以下参照。

続に入るよりもよりよい成果を債権者や株主にもたらすことができるように、財産や事業を管理することであると定めている。この手続を経て、管理人が会社を再建すべきと判断した場合には、会社の再建計画である「会社整理計画（Deed of Company Arrangement (DOCA)」の下で再建が図られることになる。これに対して、管理人が再建は不可能であると判断した場合には、清算手続（Winding up）へ移行することになる。これらはいずれも任意管理手続とは別個に定められている手続であり、そのため任意管理手続は再建か清算かを選択するまでの暫定的な手続といえる。

しかしながら、その一方で、1988年の「ハーマーレポート（Harmer Report）<sup>14</sup>」では、スキーム・オブ・アレンジメントや現在では廃止されている公的管理手続（Official Management）を用いた企業再建手続の問題点を挙げながら、オーストラリアにも迅速かつ有効な再建型倒産手続を導入すべきことが提唱され、これが任意管理手続創設の契機ともなっている。このように任意管理手続は、立法段階から当該手続を経て成立する会社整理計画と一体で再建型倒産手続の機能を果たすべきことが重視されていたことが窺える。そして、その意識は、この手続を定める会社法パート5.3Aのタイトル「会社整理計画の実施を目的とした会社管理（Administration of a company's affairs with a view to executing a deed of company arrangement）」にも表れているように思われる。

以上のように、オーストラリア会社法の定める「外部管理手続」は、確かに倒産会社のみを対象とする手続ではないため、その意味で「外部管理手続＝倒産手続」とはいえないものの、このうち、少なくとも任意管理手続については倒産会社を対象とする倒産手続であることが明確であり、実務上も会社整理計画と連動する形で再建型倒産手続としての成果もあげて

14 ハーマーレポートとは、オーストラリア法改正委員会（Australia Law Reform Commission）により公表された「倒産法現状調査報告書（General Insolvency Inquiry Report Voll, Report No45, 1988）」の通称である。その中では、イギリスの1986年倒産法において会社管理手続（Administration）の創設を促した通称コークレポート（Cork Report）やアメリカ連邦倒産法の再建型手続であるチャプター 11の手続についても言及されており、任意管理手続が、それらの影響を受けて会社の再建に焦点をあてていたのは間違いないという（Murry & Harris, *supra* note 9, p754）。

いることから、本稿の考察にあたっては「任意管理手続」を対象に検討を進めていくこととする<sup>15</sup>。

## (2) 任意管理手続の特徴と管理人 (administrator) の役割

それでは、任意管理手続は、具体的にどのように進められていくか。

まず、任意管理手続は、管理人が選任されることにより開始される。多くの場合、これを選任するのは倒産会社自身であり、通常は取締役会の決議によって任命を行う。このように任意管理手続は裁判所が関与することなく進めることができるという特徴がある<sup>16</sup>。

ところで、管理人は、ASIC (Australian Securities and Investments Commission) に登録された登録清算人 (registered liquidator) の中から選任されなければならない。通常は、専門的な資格を有し、必要な実務経験を積んだ会計士であるという。上述した任意管理手続以外の企業倒産手続においても、手続の担い手である清算人やレシーバーの資格として登録清算人であることが要求されている。専門的能力に加えて、管理人には中立性・独立性も求められており、仮に、これが欠けている管理人が選任された場合には、裁判所が、ASICや債権者の申立てに基づき、当該管理人を解任し、新たな管理人を選任することが認められている<sup>17</sup>。

こうして管理人が選任されて手続が開始すると、倒産会社の財産は管理人の支配下に置かれ、法定の一時停止 (Statutory Moratorium) の効力が自動的に生じることから、任意管理手続中、債権者は、管理人の承諾や裁判所の許可なくしては、倒産会社の財産に対する一切の権利行使が禁じられている。さらに、担保権者であっても原則として担保権の実行を行うことは許されない<sup>18</sup>。

---

15 任意管理手続は1993年の導入以降、毎年1,000件以上活用され、その有用性は確認されている (Murry & Harris, *supra* note 9, p753)。Ansett航空、最近ではCOVID-19の影響を受けたVirgin Australia航空など、大規模会社にも利用されている。

16 任意管理手続は、裁判所の関与を極力抑えた後見的・事後的な手続となっており、このように極めて簡易・迅速かつ柔軟に進めることができる手続構造は、諸外国の倒産手続と比較しても画期的な立法であるという (金・前掲注12・476頁)。

17 金・前掲注12・466頁参照。

管理人は、選任後8営業日以内に第1回債権者集会を開催しなければならず、そこでは、新たな管理人への交代や債権者委員会の設置の要否が検討されることになる。その後管理人は、倒産会社の財産や財務状況を調査した上で、①倒産会社再建のために「会社整理計画」を締結すべきか、②倒産会社を清算すべきか、③手続を終了すべきか検討し、倒産会社に再建の見込みがあると判断したときには、「会社整理計画」と呼ばれる再建計画を策定する。第2回債権者集会は手続開始から25営業日以内に招集するものとされ、そこで、全債権者が管理人の提案内容に対して議決権を行使することになる。決議は、議決権を行使した債権者の過半数かつ議決権総額の1/2以上の賛成により可決される。これにより、会社整理計画の締結が決議された場合には、会社整理計画はその効力を生じ、任意管理手続は終了する。その後は、会社整理計画が全ての債権者に対して拘束力を有し、その定めに従って会社の再建を図っていくことになる。

### (3) 管理人の地位と労働契約の取扱い

任意管理手続を主導する管理人が選任されると、倒産会社の財産の管理処分権や業務等の遂行権は管理人に帰属することになる（437A条）。そのため、取締役を含む倒産会社の役員の権限については原則として停止される。このような管理人の地位は、倒産会社の代理人（agent）であると解されており、それにより、倒産会社の役員が行使可能な全ての権利を行使できるとされている（437B条）<sup>19</sup>。その意味で、管理人の権限は、会社の役員が本来的に有する権限および手続上必要不可欠な範囲に限定されているとみることもできる<sup>20</sup>。

それでは、任意管理手続において労働契約はどのように扱われているか。この点につき、日本においては、倒産手続開始時に存在する労働契約については双方未履行双務契約として取扱い、労働契約を履行するか、解

18 ただし、会社の財産全部に対して担保権を有する債権者が、管理人選任から13営業日以内に担保権を実行する場合には適用が除外される。

19 職務の遂行にあたって、管理人は善管注意義務や忠実義務を負うことになる。

20 金・前掲注12・469頁参照。

除(解約)するかの選択が管財人等に委ねられている。これに対して、オーストラリア会社法には、これに相当する定めが存在しない。そのため、オーストラリアにおいては、任意管理手続の開始は、倒産会社の労働者の労働契約に特に影響を与えないと考えられている<sup>21</sup>。加えてオーストラリア会社法には、労働者の雇用や解雇の一般原則を定めるオーストラリア労働法の規律との調整に関する特別な定めも置かれていない。したがって、管理人が任意管理手続中に倒産会社の労働者を解雇する場合に、労働法の適用、具体的には労働者の解雇規制ルール of 適用を受けるか否かが、会社の再建という会社整理計画の目的達成の成否にも影響を与える可能性がある。

そこで、以下では、オーストラリア労働法における解雇や解雇規制のルールを概観した上で若干の検討を試みることにしたい。

### 3 オーストラリア労働法の概要

#### (1) フェア・ワーク法 (Fair Work Act 2009 (Cth)) の概要

オーストラリアにおける現行労働法制の中核といえるのが、連邦法として2009年3月に制定されたフェア・ワーク法 (Fair Work Act 2009) である<sup>22</sup>。本来、オーストラリアにおいて労働関係を規制する立法権限は、連邦議会ではなく、州議会に帰属するが、西オーストラリア州を除く全ての州が労働関係を規制する権限の大部分を連邦政府に委譲していることから、フェア・ワーク法がオーストラリアにおける労働基本法としての機能を果たしている。

労働党政権下で誕生したこの法律は、従前よりも労働者保護が強化されたものとなっており、労働条件の最低基準 (National Employment Standards) のほか、労働協約 (enterprise agreements) や現代版の労使

21 Murry & Harris, *supra* note 9, p728.

22 フェア・ワーク法の概要については、日本貿易振興機構『豪州におけるフェア・ワーク法の概要』(日本貿易振興機構・2010)1頁以下、加納寛之「豪州労働法制の現状と政権交代の影響」ジュリスト1467号(2014)68頁以下、Fair Work CommissionのHP (<https://www.fwc.gov.au/>)等を参照。

裁定 (modern awards) の在り方、独立の審判機関であるフェア・ワーク委員会 (Fair Work Commission 以下「FWC」という) の役割など労働関係に纏わる事項につき網羅的で詳細な定めを置いている。当然、労働者の解雇を含む雇用の終了に関する規律も盛り込まれており、違法解雇 (unlawful dismissal) や不公正解雇 (unfair dismissal) が明文で禁止されている。

ところで、違法解雇や不公正解雇を禁止する解雇規制ルールの明文化はフェア・ワーク法が初めてではない。これらのルールは1993年改正労使関係法 (Industrial Relations Reform Act 1993) の制定によって導入されたものであり、その後の何回かの法改正においても維持され、現行のフェア・ワーク法にも受け継がれたものである<sup>23</sup>。

1993年以前のオーストラリアには解雇の規制を定めた連邦法は存在しておらず、解雇の規制は専ら州法や、1904年に制定された調停仲裁法 (Conciliation Arbitration Act 1904) に基づいてオーストラリア労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission 以下「AIRC」という) が行う裁定 (award) に委ねられていた。特に、AIRCによる仲裁制度は労働者に対する最低労働条件を保障するセイフティネットとしての機能も有していたことから、労働者保護の点では大きく評価されてはいたものの、時代の変化とともに、その硬直的な制度に対する批判が高まっていった。その仲裁制度を事実上の停止に追い込んだのが2005年制定のワーク・チョイス法 (Workplace Relations Amendment (Work Choice) Act 2005) である。この法により、労働条件の基準が明文化されて自主的な労使交渉が推奨され、AIRCの裁定対象事項もかなり制限を受けたことで、その機能は法制定以前の頃と比べ大きく減少した<sup>24</sup>。その後も、AIRCは不公正解雇を含む労使紛争解決のための審判機関としての役割は担い続けていたが、2009年のフェア・ワーク法の制定により、FWA (Fair Work

23 オーストラリアにおける伝統的労使関係や労働法改正の変遷の詳細については、小河裕「オーストラリアの労働事情」季刊労働法201号 (2002) 204頁以下、天野晋介「中小企業に対する不公正解雇法理の適用除外」季刊労働法224号 (2009) 123頁以下参照。

24 ワーク・チョイス法の制定経緯については、アンソニー・フォーサイス「オーストラリアにおける労使関係の分権化」日本労働研究雑誌555号 (2006) 53頁以下参照。

Australia 2012年に現行FWCに改称) がAIRCに代わる新たな審判機関として設置されたのを機に、AIRCは廃止されている<sup>25</sup>。

(2) 不公正解雇 (unfair dismissal) ルールの概要<sup>26</sup>

それでは、オーストラリアにおける解雇規制ルールとはどのようなものか。

まず、違法解雇ルールは、差別的な解雇、たとえば、性別・人種・宗教・妊娠・年齢などを理由とする解雇のほか、労働組合員であること、病気や出産による休職等を理由とする解雇などを禁止する定めである。使用者がこれに違反すれば、労働者はFWCに申し立てて違法な解雇に対する補償等の救済を受けることができる。

これに対して、不公正解雇ルールとは、労働者にとって「過酷 (harsh)」、 「不正 (unjust)」、 「不合理 (unreasonable)」 な解雇を不公正解雇として禁止する定めである。使用者がこれに違反した場合には、労働者の申立を受けたFWCは、フェア・ワーク法390条に基づいて使用者に対して当該労働者の復職を命じたり、復職に代えて補償金の支払いを命じることができる。その対象には、使用者が剰員整理解雇 (redundancy dismissals) を行った場合も含まれることになるため、労働者が不公正解雇を主張して申立を行えば、FWCは、当該解雇が過酷、不正、不合理な解雇ではなく正当な理由に基づくものであったかどうかを審査することになる。ただし、フェア・ワーク法385条 (d) は「真の剰員 (genuine redundancy)」 に該当する解雇については不公正解雇ルールの適用を除外する旨規定しており、剰員整理解雇が正当な理由に基づく公正な解雇に数えられる余地を残

---

25 仲裁制度が果たしてきた役割とワーク・チョイス法による影響については、Anthony Forsyth, 'Arbitration extinguished: the impact of the Work Choices legislation on the Australian Industrial Relations Commission' Australian Bulletin of Labour, Vol. 32, Issue 1, 2006, pp27-44参照。

26 オーストラリアにおける不公正解雇ルールの詳細については、Rohan Price & Jennifer Nielsen, *Principles of Employment* (5th ed. Thomson Reuters Australia Limited, 2018) pp311-342参照。なお、不公正解雇ルールの制定過程については、小河・前掲注23・207頁以下参照。

している。

- (3) 「真の剰員 (genuine redundancy) による解雇」と「真の経営上の理由 (genuine operational reasons) による解雇」

果たして、いかなる解雇が「真の剰員による解雇」となるのか。フェア・ワーク法では、389条(1)(a)において、「使用者が、事業の運営の見直しを行い、当該労働者が従事する業務が不要となったことを理由に当該労働者を解雇した場合」が真の剰員による解雇であると定義づけている。ただし、389条(2)では、いわゆる「合理的な再配置テスト」を課し、使用者会社あるいはその関連会社において、当該労働者を再配置することが合理的に可能な場合には真の剰員による解雇には該当せず、不公正解雇ルールによる規制に服することになるとしている。また、労働協約 (enterprise agreements) や現代版の労使裁定 (modern awards) によって解雇に際しての協議義務が課されている場合には、これを遵守することも条件となっている。これにより、オーストラリアの解雇規制の適用除外条項である「真の剰員による解雇」条項の適用に当たっては、日本の整理解雇法理の考慮要素のうち「②解雇回避努力の履践」と「④手続の妥当性」の履行が要求されていることが窺える。

これに対して、フェア・ワーク法が2009年に制定される以前の労働基本法であった2005年制定のワーク・チョイス法には「真の剰員による解雇」とは異なる解雇規制ルールの適用除外条項「真の経営上の理由 (genuine operational reasons) による解雇」条項が置かれており、これに合致する解雇であれば、不公正解雇ルールの規制の適用を受けない旨定められていた。つまり、ワーク・チョイス法の下では、経営上の理由による解雇、すなわち剰員整理解雇を全面的に許容していたということになる。それでは、いかなる理由で、そのような規律が採用されていたのか。実は、その背景には、1993年の不公正解雇ルール導入以降、労働者によるAIRCへの濫用的申立てが増加し、多くの場合、労働者が当該ルールによる保護を受けた結果、企業、特に中小企業の経営が脅かされる状況に至ったことがあった

とされている<sup>27</sup>。そのため、当時の保守連合政権は、こうした状況を危惧して使用者の負担を軽減するため解雇規制を緩和する方向に舵を切り、それによって誕生したのが、「真の経営上の理由」に基づく不公正解雇の適用除外ルールであったとされる。この規定に従えば、解雇の必要性については使用者側の事情のみが考慮されるため、剰員整理解雇は常に公正な解雇と位置付けられることになる<sup>28</sup>。このような「真の経営上の理由による解雇」条項に対しては当然、労働者の雇用保障を低下させるとの批判が向けられることとなった。

その批判に対応したのが、上述したフェア・ワーク法の「真の剰員による解雇」条項である。これにより、「真の経営上の理由による解雇」条項と比べて、不公正解雇の適用除外の範囲は狭められることになった。そして、この真の剰員による解雇条項は現在も維持されているのである。こうした変遷を経て運用されている現行の解雇規制ルールについては、使用者の負担軽減と労働者の雇用保障という、使用者、労働者双方の要請に応えるバランスのとれた解雇規制ルールであるとの評価もなされている<sup>29</sup>。

#### (4) 労働組合との協議義務

加えて「真の剰員による解雇」条項においても求められている労働協約 (enterprise agreements) や現代版の労使裁定 (modern awards) に基づく協議義務とも関連するが、フェア・ワーク法は、15人以上の剰員整理解雇を実施する場合には、使用者会社に対して、国への届け出義務のほか(530条)、労働者を代理する権限のある登録労働組合等に対して、剰員整

27 天野晋介「オーストラリアにおける整理解雇規制」日本労働研究雑誌608号(2011)120頁。

28 AIRCも、「真の経営上の理由」として考慮されるべきは使用者の解雇の必要性のみであって、再配置などの解雇回避努力の履践は考慮する必要がないとの判断を示している(Village Cinemas Australia Pty Ltd v Carter (2007) 158 IR 137など)。

29 天野・前掲注27・121頁。これに対して、Elizabeth Shi, 'A tiger with no teeth: genuine redundancy and reasonable redeployment under the Fair Work Act' University of Queensland Law Journal Vol. 31, Issue 1, 2012, p113は、「真の剰員による解雇」条項における「合理的な再配置テスト」が労働者のために機能していないことを指摘した上で、フェア・ワーク法は、文言が変更されただけで、結局は「真の経営上の理由による解雇」の立場と変わっておらず、法の目的が果たされていないと批判している。

理解雇の理由、被解雇予定者数、解雇の実施時期等を通知する義務、さらには当該労働組合等との事前の協議義務を課している（531条）<sup>30</sup>。そして、使用者会社が労働組合と協議する際には、解雇を回避する方法、被解雇者数を減らす方法、解雇の影響を軽減する方法について協議しなければならない、これが協議事項としても法定されている。このうち解雇の影響を軽減する方策としては、たとえば、再就職あっせん相談サービスの提供や再就職活動を支援するための休暇制度の導入なども含まれると考えられている。このように労働者の雇用保障に関しては、使用者会社における雇用の維持だけでなく、他の方策も含めて広く模索することが認められている。

以上のように、フェア・ワーク法は「真の剰員による解雇」条項に加えて、使用者による労働組合等との事前の協議義務も法定することで剰員整理解雇の手続手順が適正に行われる仕組みを確保しており、それが労働者保護にも配慮した剰員整理解雇の実現にも寄与しているものと思われる。

#### 4 任意管理手続における剰員整理解雇とフェア・ワーク法との関係

それでは、任意管理手続とフェア・ワーク法の関係についてはどのような捉えるべきか。果たして、任意管理手続中に行われた剰員整理解雇にも、フェア・ワーク法の定めは適用されるのであろうか。

##### (1) 任意管理手続開始に伴う労働契約への影響

まず、管理人を任命したことによる任意管理手続が、倒産会社の労働者の労働契約にいかなる影響を及ぼすか確認する。

任意管理手続に関しては、倒産会社等によって選任された管理人は会社の代理人（agent）として行動する旨が会社法において明確に定められている。これを踏まえれば、任意管理手続開始後も、労働者との関係におい

30 イギリスにも同様の規定があり、1992年労働組合・労働関係（統合）法（Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act）は、使用者に対して、20人以上の剰員整理解雇を行うに当たって労働者代表との適切な協議義務を課している（上江洲・前掲注5現代民事手続法の課題463頁）。

て使用者性を有するのは、当該任意管理手続の対象たる倒産会社であって管理人ではないことが明らかである。

したがって、任意管理手続の開始は従前の労働契約関係には何ら影響を及ぼさず、任意管理手続開始前から存在する労働契約は、管理人の任命後も存続することになる。

## (2) 任意管理手続における不公正解雇ルールと「真の剰員による解雇」条項の取扱い

このように任意管理手続開始後も引き続き労働契約は存続し、その使用者は倒産会社ということになるが、それは管理人が労働者を解雇できないことを意味するものではない。管理人は、手続開始により倒産会社の財産の管理処分権・業務遂行権を行使することができるようになるため、取締役等の役員の権限と同等のものを行使することが認められるようになる。したがって、管理人が、業務の遂行にあたり必要と判断する場合には、当然、労働者の解雇も可能となる。ただし、会社法にはフェア・ワーク法の解雇規制ルールの適用を除外する旨の定めが置かれていないことから、結局のところ、任意管理手続の管理人が倒産会社にとって必要と判断して行った剰員整理解雇であっても、フェア・ワーク法上の不公正解雇ルールの下に服することになると解されている。

その一方で、興味深いことにフェア・ワーク法自体が不公正解雇ルールの適用除外の定めとして「真の剰員による解雇」条項を置いており、そもそも任意管理手続中の剰員整理解雇というのは再建を目指して事業の見直しを行うことで発生する解雇であることから、この条項の下で、解雇の必要性が問題視される可能性は大きくはないと思われる。その意味で、フェア・ワーク法の不公正解雇ルールは、ワーク・チョイス法の下で定められていた「真の経営上の理由による解雇」条項と同様、使用者の負担軽減のための規制解除機能は失っていない。ただし、併せて使用者に当該会社または関連会社への合理的な再配置の検討義務や労働組合等との事前協議義務も法定することで、労働者の雇用保障の期待にも応える条項となってい

る。

このように、オーストラリアの「真の剩員による解雇」条項は、再建型倒産手続における解雇に対しても、日本の整理解雇法理の考慮要素②解雇回避努力の履踐を使用者に課すことで労働者の雇用保障にも一定程度配慮し、さらにイギリスと同様④手続の妥当性を重視して労働組合等との事前協議義務を課し、さらに②をその協議事項の中にも取り込むことで、手続の適正さを担保する仕組みが採用されている。

## 5 おわりに

本稿では、オーストラリアの制度を手掛かりに、再建型企業倒産手続における労働者の解雇と労働法の規律の関係性について検討を進めてきた。

その結果、オーストラリアの再建型倒産手続である任意管理手続においては、手続開始前に締結された労働契約は手続開始による影響を受けず、管理人が労働者を解雇した場合には剩員整理解雇にあたり、フェア・ワーク法の定める不公正解雇ルール適用対象となること、その一方で、「真の剩員による解雇」条項の定める要件に該当すれば不公正解雇ルールの適用が除外されること、さらには、当該条項には日本の判例法理たる整理解雇法理の4つの考慮要素のうち「②解雇回避努力の履踐」や「④手続の妥当性」に相当するルールが明文化されていることなどが明らかとなった。

このことから、オーストラリアにおいては再建型倒産手続中の倒産会社も含めて使用者の負担軽減とその労働者の雇用保障とのバランスを考慮した解雇規制ルールが採用されているとして、労働法の立場からは、これを高く評価する声もある。しかし、このような評価に対しては、「②解雇回避努力の履踐」について、AIRC（現行FWC）が、「合理的な再配置テスト」を労働者の雇用保障のために積極的に用いていないとの批判も見られるところである<sup>31</sup>。ただし、こうした運用についても、倒産法の立場から改めて見返すと、オーストラリア労働法における解雇規制ルールは、再建型倒産手続の目指す事業の再生・維持更生の実現に沿う形式の運用がなさ

31 Shi, *supra* note 29, p113.

れていると評価しうる可能性がある。最終的にどのような評価をなしうるのか見極めるためにも、今後は、任意管理手続における剰員整理解雇の有効性が「真の剰員による解雇」条項との関係で争われた審判例や裁判例について分析を行っていく必要がある。

さらに、近時、オーストラリアにおいてはCOVID-19への対応も含め、倒産法分野の重要改正が相次いで行われており<sup>32</sup>、中でも注目すべきは、2020年末の法改正により、負債総額100万豪ドル未満の中小企業の事業再生を円滑に行うことを目的として、DIP型の再建型倒産手続が新設されたことである。2021年1月1日から既に施行されている「会社事業再編手続 (Restructuring of a company)」は、従来の任意管理手続と比べても簡易・柔軟な手続構造となっており、倒産会社は、小規模事業再生人 (Small Business Restructuring Practitioner) を選任し、債務再編計画 (Debt Restructuring Plan) を策定してその認定を受け、計画成立後は小規模事業再生人の監督の下で再建を図っていく流れとなっている<sup>33</sup>。いずれは、この手続がオーストラリアにおける再建型倒産手続の中核を担う可能性も秘めており、これからの実務の動向については注意深く確認していく必要がある。

これらの議論を踏まえて、今後も引き続きオーストラリアの企業倒産手続と労働法の関係性について探究を重ねていくとともに、併せて日本・オーストラリア・イギリス<sup>34</sup>の法制度間の比較法的考察も試みた上で、本稿にて積み残した課題を明らかにしていくことにしたい。

\* 本研究はJSPS科研費 (課題番号: 20K01385) の助成を受けたものである。

---

32 北島(村田) 典子「COVID-19によるオーストラリア倒産法改正」NBL1171号 (2020) 44頁以下参照。

33 Corporations Amendment (Corporate Insolvency Reforms) Act 2020参照。

34 イギリスの新倒産法の制定については前掲注4参照。その中で、新たに導入された「独立型支払猶与効 (Standalone Moratorium)」手続は、イギリスの会社任意整理手続を、支払不能又は支払不能のおそれがある債務者会社の事業の継続のために活用する場合に、裁判所への申立てでモラトリアム (一時停止) の効力を付与するもので、同様に新設された「事業再編計画 (Restructuring Plan)」と併せて、DIP型の再建型倒産手続としての機能を果たすことが期待される。