

# 米国の企業倒産時の労働協約の解除について

わた なべ いさお  
渡 邊 功

## 目 次

一 労働法と倒産法の調整の必要性 .....	258
二 労働法と倒産法の規定 .....	258
1 労働関係法 8 条 d 項について .....	258
2 連邦破産法 365 条(a)について .....	259
三 労働協約の解除についての判例 .....	260
1 Bildisco 判決以前 .....	261
2 Bildisco 判決 .....	272
四 連邦破産法 1984 年改正 .....	277
五 1113 条の裁判例 .....	279
六 判例・立法のまとめ .....	283
七 倒産法の目的と労働者の保護 .....	285

## 一 労働法と倒産法の調整の必要性

労働法と倒産法の実体規定は、共に民法の特別法であり、両者ともその適用領域において、民法に定められた一般市民法上の原則を修正する。

労働法によって民法が修正されるのは、以下のような理由にあるとされている。民法（即ち一般市民法）は、労働者と使用者の経済的実力の差異を認識していなかったが、そのような法律の下では宿命的に不利な立場にある労働者は、契約の締結、内容、解約について過酷な立場に置かれた。そのため、労働者の団結権を保障し、使用者との立場の格差を是正すると共に、法によって個別の労使関係についても介入し、労働者を保護する必要が生じたのである<sup>(1)</sup>。

一方倒産法が民法上の原則を修正するのは、経済的危機状態において個別の債権者の権利行使にまかせることは、「早い者勝ち」となり、多数の債権者が我先にと権利行使に殺到することになり、混乱と不公平を招くため、これを秩序立てて手続を行うためであるとされている<sup>(2)</sup>。

経済の発達や社会的な構造の変化により、何らかの特別な目的のために、民法の原則が修正されるべきことがあり得ることは、おそらく異論がないところであろうと思われる。しかし、そのような民法の原則を修正する特別法が複数存在し、その適用領域が重なる場面があり得る。倒産法と労働法も適用範囲が重なることがあり得る。このような場合にいかなる調節が図られるべきか、ということは、きわめて困難な問題である。

そのような倒産法と労働法との抵触の問題として、労働協約の解除の問題があげられる。労働協約は、労働法上、一方的な解除が認められず、契約締結や更新の手続きについても労働法上の制約があり、使用者側の自由は、著しく制限されている<sup>(3)</sup>。一方、破産法上は、双方未履行契約については、解除権が与えられている<sup>(4)</sup>。

この両者の法は、それぞれ民法を修正するものであるが、他の角度からの修正を考慮していない。従って、両者が同時に適用される場面では、それ

ぞれの修正につき調節が必要にならざるを得ない。

今回は、企業倒産時における労働協約の問題を取り扱うことにより、このような倒産法と労働法の境界領域において、どのような調整が行われているのか、そして、それは倒産法の目的から見て、許容されるのかを見てみたいと思う<sup>(5)</sup>。

その考察方法として、アメリカ連邦破産法1113条とその立法に至る流れから、破産法と労働法との関係がどうあるべきかを引き出してみたいと思う。

## 二 労働法と倒産法の規定

それぞれの条文の沿革をみた上で、この問題がどのように取り扱われてきたかを判例を通じてみてみることにする。

### 1 労働関係法 8 条 d 項について

現在のアメリカの労働関係法の原型は、1935年のワグナー法<sup>(6)</sup>にあるが、ワグナー法制定時には、労働協約の取り扱いについて特別扱いを規定した条文はない。労働協約の特別扱いを規定した労働関係法 8 条 d 項は、1947年のタフト・ハートレー法<sup>(7)</sup>制定時に追加されたものである。

#### 連邦労働関係法 8 条 d 項

「団体交渉とは、合理的な回数の会合を持ち、賃金、労働時間、その他の労働条件に付き誠実に協議し、協約やそこから生ずる問題の交渉や書面上の契約に組み入れられた合意を実行するという、使用者と労働者の代表者との義務の履行のことを意味する。しかし、その義務は、両当事者に対し提案に同意することや譲歩を行うことを強制するものではない。

ただし、その事業体に属する雇用者でかつ事業に影響を与えうる雇用者に有効な労働協約が存在する場合、破棄・修正を望む当事者によって以下のような行為がなされた場合をのぞいて、労働協約を破棄したり修正したりすることはできない。

- (1) 労働協約の期間が満了する60日前（期間なき場合は、その提案中で示されている破棄・修正が行われる日より60日前）にもう一方の当事者

に対する書面の通知を行うこと

- (2) 相手方に対して新協約の締結もしくは修正案のための会合と協議を申し入れたこと
- (3) (第一項の) 通知を行った後30日以内に返答がなかった場合、連邦仲裁・調停委員会とその問題の起こった州または準州の仲裁人に、通知を行ったこと。
- (4) ストライキやロックアウトに訴えることなく、前記の通知後60日間または期限の満了まで、協約が修正または破棄されることなく、効力を保ったこと。」

この条文は、労働協約の期間中の一方的な協約の破棄や修正を禁ずるものであったが、この条文が対象としたのは、労働協約中に規定された労働条件であり、労働契約で明示的に規定されていない事項については、この条文の対象外とされた。そのような事項については、誠実に交渉する義務のみが雇用者側に課されるにとどまった(8条a項(5)<sup>(8)</sup>)。すなわち、8条a項(5)と8条d項により、誠実に交渉すれば足りる事項と労働組合の同意を得なければならない事項とを峻別したのであった。この条文の解釈については、いかなる範囲の事項が適用の対象となるかについては、連邦労働関係委員会と立法者とは異なる見解にたっていたようである。立法者としては、8条d項の適用を限定的に解釈し、労働協約中に規定された労働者の労働条件の修正にとどまると考えていたのに対し、連邦労働関係委員会は、8条d項を単に労働協約中に明示された労働条件の修正に際して組合が許可権を持つ、という意味ではなく労働協約で明示的に許されている行為以外の雇用者の行為すべてに付き労働者は拒否権を持つ、と解するようになっていった。これは、そのような考えにたって労働組合側の主張を受け入れた判例<sup>(9)</sup>に触発されたものである。

連邦労働関係委員会の考えの背後には、労働者に影響を与える雇用者の行為には、すべて労働者の拒否権が与えられるべきである、という思想があるように思われる。しかし、最高裁は、部分的あるいは全面的な事業の中止のような根本的な経

営判断には、前記の労働関係法の適用はないとしている<sup>(10)</sup>。その根拠として、

「議会は、選ばれた組合の代表が、その組合の組合員が雇用されている企業の経営に関して、その企業の対等のパートナーになることを期待していない。」

ということが強調されている。現在のアメリカの判例の傾向としては、労働者側の拒否権を拡張しつつも、根本的に経営判断に属することについては、労働者の意思は顧慮されない、ということになるだろう。

## 2 連邦破産法365条(a)について

次に、連邦破産法365条(a)<sup>(11)</sup>の沿革についてみる。

最初のアメリカ連邦倒産法は、1800年<sup>(12)</sup>に制定され、以降1841年法<sup>(13)</sup>、1867年法<sup>(14)</sup>がそれぞれ制定されたが、いずれも短命に終わり不況に対する時限立法的な役割に終わった感がある<sup>(15)</sup>。最初の恒常的な破産法としては、1898年法<sup>(16)</sup>をあげるべきであろう。

1898年法では、当初は、双方未履行契約の取り扱いについては明文の規定はなかったが、「管財人は、破産者の全ての権限が与えられ、かつ、放棄も可能である。」というイギリス法以来の原則により、双方未履行契約については、引き受けなくともよい、という原則が確立していった。

双方未履行契約についての明文の規定が置かれたのは、1930年代の一連の改正作業、特に、Chandler Act<sup>(17)</sup>によるものである。そこでは、

「管財人は、破産宣告後60日以内、または管財人の選任後30日以内に期限の到来していない動産のリースを含む双方未履行契約を引き受け、または解除<sup>(18)</sup>することができる。ただし、裁判所は、その期間を延長または短縮することができる。その期間中に引き受けも解除もなされなかった双方未履行契約は、解除されたものと推定される。」(70条a項5号)

「(裁判所は、)債務者の双方未履行契約を、その契約の当事者及びその契約に利害関係があると裁

判所が認定したものに対して通知を行った上で、解除することができる。」(313条1項)

というものであった。

この条文が、引き継がれたのが、現在の連邦破産法365条である。

#### 365条a項

「(a)本法765条, 766条及び本条b項・c項・d項に定める場合をのぞき, 管財人は, 裁判所の許可を得て, 債務者の未履行契約または期間満了前の賃貸借を引き受け, あるいは, 解除することができる。」

この365条による契約法及び財産法の修正は, 破産法の目的, 特に会社更生の目的に照らして, 正当化されている。

現在の連邦破産法<sup>(19)</sup>の目的は以下のものとされている。

「会社更生の目的は, 清算の場合と異なり, 財政状態を再編成して業務を継続し, 被用者に職を提供し, 債権者に支払いを行い, 株主に配当を行えるようにすることである。業務の再編成の前提は, その業務で生産に使用される資産が, スクラップとして売られるより価値が高いものである, ということである。もし, その会社が債務を延長したり, 減少させることができる場合は, 存続できる状態に復帰しうることが多い。清算するより再建の方が, 経済的に優れている。その理由は, 再建は, 雇用と資産を保全するからである。」<sup>(20)</sup>

そして, 会社を存続させるには, 負担になり不利益である契約上の義務から会社を免責することが必要であるという観点から, 双方未履行契約の解除権が認められているのである。

そして, いかなる場合に契約の解除が認められるべきか否かという基準について, 判例は, 経営判断(business judgement)のルールを採用した<sup>(21)</sup>。このルールでは, 一般の無担保債権者に利益となるならば解除は認められるべき, ということになる<sup>(22)</sup>。

ただし, 明文上365条の例外が認められている分野がある。それは, 鉄道労働法<sup>(23)</sup>の適用を受ける労働者に関わる分野である。

鉄道労働法は, 労働協約の修正・破棄を行うには, 30日前の書面による通知と協議と連邦仲裁委員会による仲裁を要求しており, それらの協議と仲裁手続きが終了するまで, 労働条件等の破棄・修正を禁止している。そして, 破産時においても, このルールは, 貫徹している。連邦破産法1167条は, 以下のように規定している。

「365条の規定に関わらず, 裁判所及び管財人は, 本法(鉄道労働法)6条の場合をのぞいて賃金の変更や鉄道労働法の適用がある労働協約によって設定された労働条件の変更を行うことはできない。」

この条文の根拠は以下のようなものと, 立法過程で説明されている。

「1167条は, (旧法の)77条n項<sup>(24)</sup>に由来するものである。この規定は, 双方未履行契約の解除についての一般的な規定に関わらず, 鉄道労働法6条にあげられている場合をのぞいて, 裁判所も管財人も鉄道労働法の適用のある労働協約によって設定された労働者の賃金や労働条件の変更ができないとしたものである。鉄道労働の問題は, 非常にデリケートであり, かつ, 本法でも長い歴史を有するため, 確立された労働関係を覆すことはできない。」

この規定は, その文言から, 鉄道労働法の適用のある労働関係に対して直接に適用されることは, あきらかである。しかし, 他の労働関係については, 必ずしも明らかではなく, そのため, 判例で問題となってくる。そこで, 次に1113条制定までの労働協約の解除についての判例の流れを見てみることにする。

### 三 労働協約の解除に関する判例

労働協約の解除についての判例の流れは, 現行法1113条制定のきっかけとなったBildisco判決以前のものと, 現行法制定後の判例に分類することができる。そして, Bildisco判決以前の判例は, さらに, 労働協約をふつうの商業上の契約と同視する初期のものと異質なものと, 通常商業上の

契約とは異なる基準をたてていこうとする判例の二種類に分けることができる<sup>(25)</sup>。

# 1 Bildisco判決以前

## (一) In re Klaber Bros., Inc.<sup>(26)</sup>

(判決文中からは、詳しい事実関係は、明らかではない。)

### 【事実】

Klaberは、11章の更生手続きの申し立てを行った。その再建計画の一部として、Klaberは、労働協約の解除の許可を求めたところ、組合側は、それに反対した。1959年3月10日に、占有債務者たるKlaberの申立に基づき、破産審理人<sup>(27)</sup>が、組合側に、いかなる根拠で本件労働協約の解除の許可が許されないのかを開示すべきだとした。組合側がこれに返答した後、破産審理人は、聴聞を経た上で、この労働協約は会社にとって負担であると判断し、解除を認めた。組合は、破産審理人の判断に対して、地裁に異議を申し立てた。そこでの組合の主張は、以下のようなものである。

(1) 連邦労働委員会は、タフトーハートレー法に基づき、排他的な管轄権を有している。その条文では、「倒産法672条<sup>(28)</sup>と本章との規定に抵触があった場合、本章の既定が優先する。本章が、有効に適用し得ない場合は、その他の法律の規定が完全に適用され、効力を持つ。」とされている。

(2) たとえ破産審理人が、労働協約を解除する権限を有していたとしても、彼は、その権限を濫用している。

それに対して、裁判所は、以下のように判示して、組合の主張を否定した。

### 【判旨】

「本件では、倒産法672条と連邦労働関係法との間に抵触はない。」

「倒産法313条<sup>(29)</sup>によって、裁判所に与えられた双方未履行契約を解除する権限を制限する意図が、存在しないことは、明らかである。その条文の関連部分では、以下のように規定している。

『(破産の)申立に基づいて、裁判所は、本章

で、授与され、課せられる管轄権、権限、義務により、契約当事者と裁判所が指名した利害関係人に通知した上で、双方未履行契約を解除することを許可することができる。』

「破産審理人の主張は、『連邦破産法は、双方未履行契約の種類についてなんら区別をしていない。双方未履行契約の解除は、解除が、資産に利益を与えるような場合には、認められるべきである』というものである。当裁判所も、このような事例の状況での解除について労働契約や労働協約を区別することはない、と結論する。」

「破産審理人は、解除の命令の判断に際して、権限を濫用してはいない。」

「破産審理人は、当事者の証言と主張を審理した後、『組合の代表者の証言より、契約が資産に対して負担になっていることは明らかである。それ故、解除の申立は認められる。』としている。当裁判所の意見としては、当該状況の下では、破産審理人の判断は、完全に正当であると考える。」

この判例では、

(1) 労働協約を他の双方未履行契約と別個に考慮する必要はない。

(2) 労働関係法8条の規定に関わらず、連邦労働関係委員会は、この問題について専属管轄を持たない。

と言うことが、直接には、判示されている。その結果として、

(3) 労働協約の解除の要件は、その資産に負担かどうか、という経営判断による。

ということも示されていると言ってよいであろう。

おそらく、ここでは労働関係法と連邦破産法との抵触は、意識されていないと思われる。裁判所の判断としては、労働関係法は、通常時における労働関係を規律するものであって、破産時においては全面的に破産法の適用があり、もはや労働関係法の適用はない、と考えているように思われる。

そこには、労働協約も、通常の双方未履行契約の場合と同様に資産に対して悪影響を与える可能性があり、資産に対する悪影響を排除するという双方未履行契約の解除権の目的からすれば、労働協

約を特別扱いすべき根拠はない、という考えがあるように思われる。

(二) 次に、鉄道労働法の適用を受ける労働協約につき下された、ほぼ同時期の判例を見てみる。

In re Overseas National Airways Inc.<sup>(30)</sup>

#### 【事実】

空輸会社であるOverseas National Airwaysは、1962年10月12日に、パイロットとの労働協約を、1963年3月9日には、スチュワーデスとの労働協約を締結していた。両組合とも航空パイロット組合(ALPA)に代表されていた。

1964年11月19日、は、倒産法313条に基づき、両者の労働協約は負担であるとして、債務者に対し、これらを解除する許可を与えた。

これに対して、組合は、以下の主張の下に破産審理人の判断の取消を地裁に求めた。その主張とは、

- (1) 破産審理人には、本件労働協約を解除する権限はない。なぜなら、鉄道労働法は、このような解除を有効にする唯一の方法を規定しているが、本手続きは、それに従っていない。
- (2) 破産審理人の、「労働協約が負担である」という事実認定は証拠がなく、それ故明らかに誤っている。

というものである。

これに対して裁判所は、以下のように判示した。「債務者によって引用されている、In re Klaber Bros. Inc. は、11章手続を遂行中の破産審理人には、労働協約の解除が、債務者の資産に対し有益となるのであれば、解除を認める権限がある、という原則を示したもののだが、これは明らかに本件と区別されるべきである。Klaber判決では、連邦労働関係委員会には、労使関係法15条<sup>(31)</sup>による労働協約の解除についての排他的な管轄権はないとしている。そして、連邦破産法と労働関係法には抵触はない、と判示している。一方、本件では、破産法の条文の文言自体が、この種の労働協約の破棄される唯一の手段として上げている鉄道労働法の適用がある。」

「組合は、労働協約は、連邦破産法313条1項で

いう双方未履行契約には当たらないと主張する。しかし、これには同意し得ない。」

その上で、破産審理人の事実認定に基づく判断を否定し、差し戻した。

しかし、この判決では、傍論で労働協約の解除の基準についても判示している。

「破産裁判所が労働協約を解除する権限を有する場合、破産裁判所は、徹底した調査と両者の慎重な利益衡量を行った上でのみ、解除を許可すべきである。なぜなら、債務者を契約上の義務から解放することは、金銭補償に換算することが不可能な労働者の年功制度、福利厚生、年金等の手当を、労働者から剥奪することになるからである。このことは、労働者を損害に対する補償なしに放置し、同時に、債務者が、労働者の犠牲の下に、他の債権者により好ましい計画を完了することを可能にすることを意味する。」

この判決では、破産審理人の判断が誤っていることを理由に差し戻されており、判断基準は傍論である。そして、本件は、鉄道労働法の適用のある事例であり、かつ、判決文中で鉄道労働法の適用があるケースを適用がないケースから区別して考えていることを明記している。このことを考慮すれば、通常の労働協約の解除についての基準を示したものと見るのは、早計であると考えるのが自然ではある。

しかし、この部分を取り出して検討した場合、後半に述べられている労働者の環境を根拠に、労働協約の解除に当たっては、より厳しい基準が求められていることを判示したと見ることができる。その後の判例の展開を見ると、この判示部分が、影響を与えたことは間違いない。その意味では、判例の流れの中に位置づけるとすれば、これは、労働協約を他の商業上の双方未履行契約と区別し、より厳しい基準を適用すべきであるという判例の出発点となるものと思われる。

もう一つ、この判例で注目すべき点として、労働協約が通常の双方未履行契約より保護されるべき根拠が、具体的に判示されていることがあげられる。本判例では、「債務者を契約上の義務から解

放することは、金銭補償に換算することが不可能な労働者の年功制度、福利厚生、年金等の手当を、労働者から剥奪することになる。このことは、労働者を損害に対する保証なしに放置し、同時に債務者が、労働者の犠牲の下に他の債権者により好ましい計画を完了することを可能にする。」として、労働協約が、通常の双方未履行契約より、厳しい基準で解除されるべきことを論じている。ここで、あげられている労働者の手当は、年功制度のように、確かに金銭補償に換算不可能なものもあるが、年金等は、換算可能であるようにも思えるし、福利厚生的一面についても債務不履行による金銭賠償の形で金銭に換算することは、理論上は不可能ではない。にもかかわらず、これらの権利を金銭補償に換算することが不可能なものであるとしたのは、これらの権利が労働者の労働環境を整備するものであって、企業が再建手続きによって、経営を継続させ、それによって労働者の職場が確保される場合は、このような労働環境に関わる権利を金銭で代替することは、劣悪な労働環境に労働者をおくことになり、これは労働法の精神に反することになるからであろうと思われる。これは、労働法の精神に基づき、倒産法の解釈が修正されているとみることができる。

ここで示された根拠は、その後の判例でも否定されることはなく、多くの判例で引用されており、これが、現在、この問題で労働協約の解除は、通常の労働協約より厳しい基準で解除されるべきだということの根拠として、考えられているとしてよからう。

(三) Shopmen's Local Union No. 455 v. Kevin Steel Prods., Inc.<sup>(32)</sup>

#### 【事実】

ニューヨークの鉄鋼会社であるKevin Steel社は、1968年に2年契約で労働協約を締結した。この協約の満期後、3年間の延長がなされた。その後、会社と組合の関係が悪化し、1973年には、それが頂点に達し、組合が会社を不当労働行為で訴える事件も起きた。会社は、1973年9月に破産申し立てを行い、占有債務者となった。その後、

Kevinは、労働協約を解除する許可を裁判所に求め、承認された。これに対して、組合側が控訴した。地裁は、「313条1項は労働協約の解除を認めていない。何故なら、議会は、労働協約を他の契約とは区別する意思を有しているからである。」と判示して、たとえ労働契約の内容が負担になるようなものだとしても、その労働契約を313条1項に基づき解除することは許されなかったとした。これに対して、Kevin側が控訴。

使用者側の主張は以下のようなものである。

「地裁は、誤って破産法を制限的に解釈した。破産法313条1項は、以下のように規定している。

『破産申立後、裁判所は、この章によって与えられた管轄、権限、義務に加えて、以下のことを行うことができる。

(1) 双方未履行契約を、契約当事者に対して、通知したのち、解除する。』

この条文は、広い範囲を含む言葉で表現されている。主要な文献では<sup>(33)</sup>、『解除される双方未履行契約の種類に限定はない。それ故、この点に関する権限は、10章の手続より11章の手続の方が広い。何故なら、10章手続では、公権力との契約は解除できないからである。』と指摘されている。また労働協約の解除を認めた判例が存在する。」

「議会は、どの程度労働契約を一般的な双方未履行契約の解除の権限から除外するかにつき、考慮している。77条n項は、破産裁判所及び管財人が、鉄道労働者の賃金や労働条件を変更することを禁止している。313条1項がこのような制限を受けていないことは、労働契約をも、この条文の適用範囲とした証左である。

労働者は、これらの主張に対して以下のように反論している。

「判例は、わずかであり、かつ、労働協約の解除を行う権限が破産法によって与えられているかどうかは、今まで一度も控訴裁判所で問題となっていない以上、それらの判例は支配的でない。さらに、条文中の無制限な文言は、そのまま適用されるべきでない。それは、他の法律の規定との抵触を考慮して解釈されねばならない。労働法と通

常の商業上の契約の大きな差異、議会の破産法を制定した目的と労働法を制定した目的、政策判断、これら全てを考慮すると、破産裁判所は、労働協約を破棄する権限を有しない、という結論が導かれる。」

「(労働協約の解除を認めた判例について)その解釈は誤っている。何故なら、そのような解釈は、連邦労働関係法8条a項及びd項との回避可能な抵触を招来するからである。前者は、使用者が労働者の代表者との団体交渉を拒否することは、不当労働行為となることを規定したものであり、後者は、労働契約の破棄及び修正に際して課せられる手続と条件を規定したものである。8条d項は、文言上は、絶対的である。しかし、連邦破産法313条1項が、労働協約の解除を行う権限を与えている、という解釈は、会社が、労働法に違反しなければ直接には行うことができない行為、すなわち、労働協約の、期間内の一方的破棄を間接的に行えることを意味する。議会が、そのような労働法の精神を害するような権限を授与したはずがない。」

「労働協約に対して、特別な地位を認めた判例である John Wikey & Sons, Inc. v. Livingston<sup>(34)</sup>と、United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.,<sup>(35)</sup>が自己の立場の補強としてあげられる。Wikey事件においては、裁判所は、労働協約は、普通の契約ではない、ということを指摘しており、同じ見解を出した Warrior & Gulf判決を引用している。労働契約の特殊性は、議会が、労働契約を破産手続において解除されうる商業上の双方未履行契約とは考えていないことから明らかである。鉄道労働法の背後にある労働協約の実効を奨励する意図は、連邦労働関係法の背後にあるものと一致するから、77条n項は、組合側の立場を補強する根拠となる。」

「公共の精神を考慮すると、労働協約は、破産手続では解除され得ない、ということになる。他の解釈では、労働契約を自由に管理することを好む企業に、破産を隠れ蓑として使用させることを奨励することになる。さらに、労働者の犠牲の下に解除を認めることは、産業労働者と使用者の間

の平和を損なうことになる。何故なら、労働者が、そのような状況で被る損失から自らを守る唯一の方法は、ストライキだからである。」

これらの主張に対して、控訴裁判所は、以下のように判示した。

#### 【判旨】

「労働組合は、破産法313条1項は、労働法8条a項5号及びd項との直接的な抵触をさけるため、破産法の適用は控えられねばならないと主張する。この解釈は、破産法の特質を考慮に入れていない。11章手続及び10章手続における占有債務者や清算手続における管財人は、破産前の会社とは、別個の新人格である。新人格は、それ自身の権利と義務を与えられており、破産裁判所の監督下に置かれている。労働法の規定に従うこともこれらの義務の中に含まれている。そのような管財人や債務者は、例えば、労働者の過半数を占める団体の代表者と団体交渉を行うよう要求されている。もし、組合との労働協約が締結され発効すれば、破棄については労働関係法8条d項が、適用される。そのような管財人や債務者の義務は、その会社の継承者の義務と類似する。しかし、その事は、債務者は未履行の労働協約を履行せねばならないという労働組合の主張とは、大きな隔たりがある。労働組合側のいうとおりならば、通常、旧経営者の締結した労働協約には拘束されない継承者より、新人格は、劣悪な立場に置かれるからである。債務者が、旧労働協約を履行するかあるいは、新しい労働協約を締結するまでは、それは、労働関係法8条d項にいう組合との労働協約の当事者ではなく、その条文に規定されている破棄の制限にも服しない。

労働組合は、労働契約が特別であり、それ故、議会は連邦破産法313条1項をそれらに適用する意図はなかったと主張する。当裁判所は、その前提には賛成するが、結論には反対する。何故なら、その解釈は、議会が沈黙している部分に過剰な解釈をしているからである。債務者が指摘したように、破産法77条n項は、議会が、双方未履行契約の一般的な解除の権限の適用範囲から労働契約を



はずす方法を認識していたことを示す。Knapp裁判官<sup>(36)</sup>は、ここでは、双方未履行契約を解除する権限はないという解釈をするに際し、77条n項によっている。

『労働者一般の場合に鉄道労働法所定の例外に類似の例外が存在しないのは、立法者の過誤であるとして説明可能であるから、鉄道労働法の例外は、労働協約の点に関する精神の表現を表す、と連邦労働関係委員会は主張する。立法過程が、いかなる望ましい結論を導き出す助けになるよう解釈されても、当裁判所は、連邦労働関係委員会の見解に結局は賛成する。議会は、労働協約を他の契約とは別個の種類に区別したと考える方が、異なった労働契約の間に無意味な区別をした、と考えるより、理論的である。』<sup>(37)</sup>

313条1項に77条n項類似の例外が含まれなかったことが、立法者の過誤であると説明することが可能であるかどうかは、不明である。しかし、鉄道労働法の適用のある労使関係に関する法律全てが、自動的に他の労使関係に適用あるものと主張することが誤っていることは確かである。前者における別個の問題と前者の国家経済に対する重要性は十分に理解されており、鉄道労働法と連邦労働関係法の間の違いによって、その事が強調されている。前者は、重要でない問題については、連邦仲裁委員会による強制的な仲裁が与えられるが、後者には、それが無い。法律の制定のタイムテーブル(1935年労働法(ワグナー法)制定、1938年破産法の大改正(チャンドラー法)、1947年労働法8条d項追加(タフト-ハートレー法制定時の労働関係法の修正))から、いずれかの解釈を導き出すことは可能である。破産法と労働法の両者、特に後者は、精密な調査と修正が加えられている。そして、この問題についてどちらかあるいは両者の法律を改正して解決する機会は多く存在したにも関わらず、議会は、そうしなかった。たとえ、議会の継続的な不注意が、313条1項の広い文言を説明するとしても、当裁判所は、十分な検討をせずに破産法が労働契約を解除する権限を排除している、と解釈すべきと考えることはできない。現

在そうすることは、事実上法律を改正することになる。二つの非常に重要な法律に影響を与える「不注意」の修正は、立法者の責任である。

結局、当裁判所は、労働組合側によって主張された上記の主張を特に説得力あるものと解することはできない。連邦労働関係委員会は、労働契約から自由になるために、企業が破産手続きに群がる恐れがあることを若干の例を挙げて根拠づけるが、当裁判所は、多数の企業がそうするかどうかは疑わしいと考える。破産の結果は、通常は厳しすぎることはない。加えて、先に示したとおり、再建手続きや修正手続き内でこの問題が起きた少数の事例は、おそらく反対の結論になる。たとえば、経営者は、もし事業を継続したいと願うなら、組合と最善の交渉を行う。同様に、この問題が生じた事例の多くを検証すれば、産業労働者の恐れは消滅する。いかなる場合でも、これらの精神の考慮は、立法者に任すのが、より適切である。」

「このように、当裁判所は、破産法313条1項は、労働契約の解除を認めていると結論する。当裁判所は、破産法と労働法の間に、妥協不可能な抵触があるとは考えない。当裁判所は、もちろん、二つの法律の中にある精神が異なっていることを理解している。破産法は、債務者の資産を、債権者に分配するために保全する事と、債務者に新たなスタートの機会を与えることである。一方で労働法に基本的な精神は常に、労働協約を締結し実行することを奨励することである。もし、議会在、二つの精神のバランスを変更することを好むならば、そうするであろう。しかし、現行破産法においても、占有債務者に対して内国歳入法典を無視する権限を与えていないのと同様、労働法上の義務を無視する権限を与えていないことに思いをいたすべきである。結局、労働法の背後にある精神の重要性のために破産裁判所は、労働協約の解除の申し立てに対して特別な注意を払うべきである。」

「当裁判所は、地裁にはKevin Steelの労働組合と締結した契約を解除する権限はあったと解する

が、本件はこれで解決されるわけではない。破産裁判官が、この事例において適切に許可を与えたかどうかという重要な問題が残っている。地裁は、明らかに、この権限が無いという誤った解釈のために、この問題を簡単に処理している。労働組合は、たとえ破産法が労働協約の解除を認めていたとしても、本件の記録の現状によれば、破産法と労働法の調整により、そのような解除は否定されるべきであると主張する。労働組合は、この控訴審でそのような主張をするのは自由である。さらに、労働法の背後にある精神の重要性は、労働協約の解除を認めるべきかどうかにつき考慮されるべきであるという当裁判所の見解は、破産裁判所の決定を慎重に審理することを導く。」

「労働組合は、Kevin Steelは、破産申し立て以前に労働法に違反したと主張する。その理由は、労働組合員を差別的に解雇し、新たな労働契約を締結しなかったからだと言う。これらの事実は、問題ではない。労働組合は、この背景に反して、破産裁判官は、使用者が単に労働組合とその支持者を排除する目的によって、不適切に動機づけられているのではないこと、より信頼性のある会社の財政状況の証明、経営が困窮した原因、及び契約を解除することによって得られる利益を示すことと、労働者の無形の権利の損失を含む解除に対して、慎重な利益衡量(equity)を要求すべきであったと主張する。」

「当裁判所は、労働組合は、非常に重要な問題を提起したと考える。この問題は、差し戻し審において慎重に考慮されるものである。解除を許可する決定は、債務者の資産の状況が好転するかどうかということだけに基づくべきではない。そのような狭いアプローチは、全体的に労働法の精神を無視し、労働法と破産法の調和をはかる試みをしない。In re Overseas National Airwaysにおいて、裁判所は、破産裁判所は労働協約を解除する許可は、『徹底した審理と両者の慎重な利益衡量を行った後にのみなされるべきである。何故なら、債務者を労働協約上の義務から解放することは、労働者から、年功制度、福利厚生、年金等の金銭

による損害賠償を行うことができない貴重な権利を剥奪することになるからである。そのことは、労働者を損失に対する保証をせず、同時に、債務者を労働者の犠牲の下に他の債権者により好ましい計画を完了することを意味する。』とする。このアプローチは、根拠のあるものであり、破産裁判所は、労働協約の解除を許可するに当たり、慎重に審理すべきである。」

「当裁判所は、地裁に労働組合との契約を解除する権限があることを明らかにするが、その決定を下すには、地裁での慎重な再審理が必要だと信じる。」

この判例は、労働協約の解除について今までの判例とは異なる方向性を示したものであり、かつ、労働協約につき、特別な地位を認めた判例として、真の先例たりうるものであると評価することができると思われる。この判例から引き出される理論としては、

- (1) 管財人及び占有債務者は、破産宣告前の債務者とは別個の新人格であり、破産宣告前の債務者の締結した契約には拘束されない。
- (2) 連邦破産法313条1項は、労働協約の解除を認めている。
- (3) 鉄道労働法の規定及び破産法77条n項の規定は、通常の労働関係には、類推適用されない。
- (4) 労働契約を解除するに当たっては、徹底した審理と慎重な利益衡量が必要であり、単に債務者の財政状況が好転する、というだけでは足りない。

の4つをあげることが可能であると思われる。

このうち、(2)の理論に付いては、今までの判例理論と矛盾するものではない。今までの判例上は、破産法313条1項が、何等限定をしていない、ということから、労働協約の解除も、313条1項によって可能であるとされており、この点は、本判例においても踏襲されている。

(3)の理論については、今までの判例、特にこの判例が引用しているOverseas判例との関係で、この理論の意味を考えるべきであろう。Overseas判例では、鉄道労働法の適用を受ける事例につき、

破産法313条1項の適用による労働協約の解除を否定したわけであるが、鉄道労働法の適用を受けない通常の労働協約については、どうであるかに付いては必ずしも明らかだとはいえなかった。Overseas判例では、鉄道労働法の適用を受けない通常の労働協約の解除を認めたKlaber Bros.判例に言及しつつ、鉄道労働法の適用を受けるOverseas事件は、事例を異にするとしている一方で、労働協約の特殊性について言及し、通常の商業上の双方未履行契約より慎重な考慮が必要である、という指摘がなされている。Klaber Bros.判例との差異を指摘した部分を重視すれば、Overseas判例からは、鉄道労働法の適用がない通常の労働協約の解除が特別扱いすべきと言う理論を導き出すことはできない。しかし、労働協約が特別扱いされることの根拠を説明している部分では、鉄道労働法の適用がある場合に限った説明をしているわけではない。そこから、Overseas判例が鉄道労働法の適用がある場合と無い場合を区別すべきと考えていたかどうかは不明であったわけである。

本件判例では、結論的には、鉄道労働法の適用がある場合と無い場合を区別して考えている。そして、判例では、その根拠を、鉄道労働法については破産法の条文上、解除の制限をおいているが、通常の労働協約の場合には、そのような制限が存在しないことに求めている。

この理由付けは、形式的なものであり、実質的な根拠を欠いている。しかし、本件判例では、鉄道労働法の適用がある場合と無い場合とで労働協約の扱いを変えるべき理論的根拠は存在しないと考えているようであり、その意味で、実質的根拠が本件判例で欠けているのもやむを得ないと言うべきであろう。

本件判例も、労働協約の特殊性事態は承認している。ただ、本件判例では、労働契約にどの程度の保護を与えるべきかは立法裁量の問題であるとし、議会が鉄道労働法の適用がある場合につき313条1項の適用を制限する一方で、それ以外の労働契約につき、そのような制限をおかなかつた以上、

このような結論はやむを得ないものとしているようである。

確かに、三権分立の観点からは、裁判所が、法律制定と同様の行為を行うことはさけられるべきである。しかしながら、本件のような場合に、77条n項を類推適用することが三権分立の観点から許しがたいといえるほどであるかどうかは、やや疑問が残る。もっとも、裁判所が、労働協約一般を保護すべきとしても、通常の労働契約には、鉄道労働法の適用がある場合と同等の保護を与える必要はない、と考えたとすれば、77条n項を類推適用することはできず、従って、議会による立法的手当がなされるまでは、313条1項の適用そのものは、否定できないことになるのであろう。本件判例は、それ故に313条1項の適用を認めつつ、労働協約の解除と通常の商業上の双方未履行契約では、313条1項の適用基準が異なると解釈したのであろう。

(4)の理論が、本件判例で、最も重要なものである。この理論では、労働契約と他の商業上の双方未履行契約との差異を認め、それを理由に、労働契約には、別個の基準が適用されるとしている。

本件判例での、労働協約の解除の基準は、

- (1) 「特別な注意が必要」
- (2) 「徹底した調査」
- (3) 「慎重な利益衡量を行うべき」

というものである。しかし、その内容がいかなるものであるかは明らかとはいえない。

この基準の内容を考えるに当たっては、313条1項が無限定的な規定ぶりであるにも関わらず労働協約が特別扱いされる根拠がいかなるものか、ということを考えることで、ある程度の手がかりが与えられるように思われる。

本件判例があげている根拠としては、以下の二つが上げられるように思われる。

一つは、労働協約の解除によって、労働者の権利が剥奪される、ということであり、もう一つは、債務者が悪意で労働協約の解除を行うおそれがあること、というものである。本件判例では、Overseas判例の同趣旨を述べる部分を引用することで

前者の理由を挙げ、労働者側が、その主張において、債務者の困窮の原因や解除によって得られる利益やそれによって失う労働者の権利等と共に「使用者が、単に労働組合とその支持者を排除する目的によって、不適切に動機づけられていないこと」という主張を行ったのに対して、「労働協約の解除の決定は、単に債務者の経済事情が好転するという理由だけに基づくべきではない。そのような狭いアプローチは、全体として、労働法を無視し、両者を調整しようと言う試みを行わない。」と答え、労働者の主張を認めることにより、後者の理由を認めたとみることができる。

このことからすれば、判例の基準の内容は、金銭に換算できない労働者の権利が不当に害されていない、ということと、使用者が、悪意で労働協約の解除を行っていない、ということを目指す、とあってよいように思われる。

ところで、本件で登場した(1)の「新人格(new entity)理論」は、鉄道労働法が、直接適用されることを否定するために、使用されたものであるが、批判が多いものの<sup>(38)</sup>、この理論は、その後の判例でも多く用いられている。おそらく、実質的な判断として、まず、「労働協約の解除については、通常の双方未履行契約よりは、より厳しい基準によらしめるべきである」という結論があり、そのためには、労働法の規定を排除して倒産法の解除規定を文言より制限的に解釈するか、それとも、倒産法の規定を排除して、労働法の規定を制限的に解釈する方法の二通りの解決方法が考えられるのであるが、労働法所定の労働協約の解除手続を緩和する解釈は文言上難しく、一方で倒産法の双方未履行契約の解除規定は、制限的に解釈する余地があるため、後者の解決方法が選択されたのであろうと思われる。このような条文操作のしやすさが、この理論の定着を生んだのであろう。つまり、この新人格理論は、労働法と倒産法の調整という方法そのものを捨てていくわけではなく、労働法の適用を排除するものではあるが、決して労働法の理念までも否定するものではないことと思われる。

次に、このKevin steel判決の理論を拡張した判例が登場する。

#### (四) Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight

Handlers, Express and Station Employes, Aflcio v. REA Express, Inc.,<sup>(39)</sup>

##### 【事実】

REAは、運送会社であるが、BRACとIAMの二つの労働組合と労働協約を締結していた。これらの協約では、賃金と労働条件を規定していた(この二つの組合には、7600人の被用者のうち、6600人が加入している)。

1975年2月18日、REAといくつかの系列会社は、破産申し立てを行い、占有債務者となった。

3月24日、REAは、BRACとIAMの労働協約を解除する許可を裁判所に求めた。REAは、支払い給料総額が400万ドルを越えており、協約通りに賃金を支払うことができないことを主張した。地裁では、解除を解除した。これに対して、REAが控訴。

これに対して、裁判所は、Kevin Steel判例を引用し、313条の文言は、無限定であるから、連邦労働関係法の適用のある労働協約を解除する権限は、この条文によって地裁に授与されていること、破産申立後の占有債務者は、破産申立前の使用者とは別人格であるから、労働協約の一方的な破棄及び修正を禁じた連邦労働法8条(d)項の適用はない、という前提に立った。そして、破産法と労働法の緊張関係の解決方法として、条文上、鉄道労働法の適用ある場合については、77条n項があり、かつ、労働協約については、解除に当たり、特別な注意が必要であることも前提とした。その上で、以下のように判示した。

##### 【判旨】

「鉄道労働法上、運送会社の定義には、業務を管理している全ての財産保全管理人<sup>(40)</sup>、管財人及びその他の個人及び法人が含まれている。鉄道労働法2条は、運送会社、その役員及び代理人が、労働協約中の賃金、規則、労働条件を変更することを、その労働協約中に定めた方法及び156条によ

る方法を除いて禁止している。加えて、鉄道労働法6条は、運送会社に、労働協約の修正についての問題を解決するに当たっては、延長手続を使用し交渉が完了するまでは、労働協約の期間が満了しても、なお従前の義務を維持する義務を課している。6条は、賃金、規則、及び労働条件の修正に当たっては、最低30日前に書面による通知を要求し、かつ、その問題についての協議を行うことを要求する。鉄道労働法は、更に、当事者が同意するかあるいは連邦仲裁委員会が申し出た場合は、委員会の提案に服することを規定している。6条は更に、これらの手続が終了するまでは、運送会社は、賃金、規則及び労働条件を変更できないとしている。

これらの鉄道労働法の目的は、連邦労働関係法8条d項のように、当事者に対して、ストライキや他の一方的な手段にである前に団体交渉手続を使い切らせ、かつ、鉄道労働法の適用ある場合には、仲裁及び調停を行うことを奨励することである。」

「破産法は、解除される双方未履行契約につき、何等限定をしていない。さらに、Kevin Steel判例で述べられたように、議会は、鉄道労働者を313条の例外とする77条n項を制定することで、労働協約を一般的な契約解除権限から除外する方法を認識していた。」

「鉄道労働法と連邦破産法との間の条文と目的の明らかな抵触の問題について、両者の法律に対し、相互に矛盾しない程度に効力を与える必要がある。本件において、当裁判所は、地裁が、鉄道労働法によって保護される利益を含むエクイティと関連する要素のすべてを慎重に考慮した上で、その負担となる双方未履行契約によって、破産手続中の運送人が、破綻に陥るおそれがあると判断した場合は、地裁には、313条1項に基づいて、その契約の解除を行う権限を与えられる、という考えによって、この問題は解決されると確信する。

鉄道労働法が、そのような状況に置ける解除を排除していると考えすることは、究極的には、運送会社が、労働問題の係争中に経営を継続すること

を保証することによって、経営が破綻することを防ぐという鉄道労働法の目的を害することになる。なぜなら、そうした場合の結果は、運送会社の経済的再建を不可能にし、その結果、企業は消滅するからである。消滅のための経営は、存在しない。REAの労働組合との労働協約が、負担であり、そのため、REAが存続できないならば、REAに対して、運送人を存続させ、かつ賃金や労働者との契約上の義務や他の債権者を満足させることを予定している鉄道労働法上の手続きを義務づけることは意味がない。」

「運送会社が破産し、現在の状態での経営を継続することを永続的に行い労働協約の修正に必要である鉄道労働法の手続き中の労働費用を支払うための資金が不足している場合は、313条1項が適用になる。313条1項の事実上の効果として、経済的に破綻した債務者と双方未履行契約を締結している債権者すべてに対し、相互の権利について再交渉を行い、債権者に対して経営を継続できるよう、いくらかの放棄を行うことが強制される。破産手続中の企業の経済的困難が、企業に対する役務の供給を行うものを含む債権者に対して困難を与えないことは、まれである。何故、組合とそれによって代表される労働者が、そのような状況の下で、REAとの双方未履行契約に従って、権利を主張することが許されるのかにつき、何等根拠は示されていない。」

「REAが、破産法11章手続きに入った後、占有債務者として経営を行うことを許された場合、それは、新人格として行動する。それは、契約の当事者ではなく、契約が明白に引き受けられるか、あるいは、留保なしに文言に従うことが明らかにされるまでは、債務者の時にREAによって締結された労働協約の文言には拘束されない。REAのような占有債務者は、前任者が締結した労働協約に拘束されないにもかかわらず、それは、新使用者の様に団体交渉を労働者の代表と行う義務を負う。最高裁は、連邦労働法の適用のある事例において、新使用者についてこのように考えている。そして、鉄道労働法の場合も同様である。さらに、「運送人」

である管財人や占有債務者は、明らかに鉄道労働法2条によって、賃金、規則及び労働条件について労働協約を締結し実行する合理的努力を行う義務を課せられている。この文言は、運送人に労働者の代表者との交渉を行う明確な義務を課すよう解釈されてきた。

本件で重要な問題となっているのは、新使用者である占有債務者が、労働者の代表である労働組合と交渉することに加えて、労働協約の交渉中に、現在の労働協約の文言と労働条件に基づき、労働協約の現状を維持する義務を負うことを要求されるかどうかである。……（最高裁判例によれば）継承者は、会社の管理、業務の構築、労働協約の変更に当たり、ある種の特権を有する。（前者の契約には拘束されない。）」

「これらの原則は、運送会社が完全に崩壊し金銭化されるのを防ごうとする管財人や占有債務者に、特に妥当する。占有債務者が、企業が継続することが不可能になるような負担となる労働規約を排除するに当たり、一方的にでも即座に行動することが許されなければ、企業とそこで働く労働者に、不利益になる。支払い能力がある使用者は、鉄道労働法6条による仲裁手続や調停手続を含む延長手続きの交渉中、現状を維持して存続することが出来るが、一瞬の失敗で破綻する運送会社を委託されている管財人や占有債務者は、もし、前者の不利益な労働協約によって拘束されているならば、長期間経営を維持できない。実際、占有債務者であるREAは、賃金と経営費用の大幅な削減を要求する抜本的なサービスセンターの機能と地方の会計事務所の削減を行う計画を即座に実行しなければ、全く経営を維持することは出来ないであろう。

これらの理由により、破産手続中の占有債務者であるREAは、新人格であり、鉄道労働法6条の規定による入念で長引く団体交渉を行う義務を負う必要はない。労働者が、団体交渉の代表によって、代表されている場合、単に合理的な通知をし、合理的期間、誠実に交渉する義務を負うにすぎない。」

「労働協約の解除が、労働者に与える重大な影響を考慮すると、解除しなければ、企業が崩壊し、労働者が職を失うという二つの害悪が明らかな場合にのみ認められるべきである。」

結論としては、地裁に差し戻している。

この判例からは、

- (1) 鉄道労働法の適用のある労働契約も、破産法313条1項によって解除される可能性があること。
- (2) その場合の基準として、「その契約の内容は、企業が存続できないほど負担となるものかどうか」というものであること。

という二つの理論を導き出すことが出来る。

まず、(1)の理論であるが、この理論を導き出すに当たっては、裁判所は、破産法77条n項の適用を回避出来る理由として、新人格理論を使用しており、契約の解除を許可すべき実質的な理由としては、企業に負担となるような労働契約を強制することにより、既に経済的破綻に陥っている企業の財政状況をより悪化させ、結果として、企業が消滅し、労働者が職を失うことになることは、避けるべき結果であり、鉄道労働法もそのような結論を望んではない、ということを考えているようである。

本判例が述べている鉄道労働法の目的は、おそらく正当であろう。そして、結果として、労働者が職を失うことは、この鉄道労働法の目的に添わないことも明らかである。その意味では、労働契約が原因となって、再建計画が失敗する可能性がある場合は、たとえ条文上特別扱いが規定されている鉄道労働法の適用のある労働契約と雖も、解除されるべきであるという考えを否定することはできない。結果的には、今までの判例理論では、解除することが出来ない種類の労働協約であったものが、解除されうることになり、労働者の保護という面で表面上は後退したような印象を与えるが、解除の基準として、Kevin Steel判例より厳しいものを上げており、決して、労働者の保護を無視したものではないと思われる。

ところで、今までの判例理論では、鉄道労働法

の適用のある場合とない場合を区別して扱ってきたわけであるが、本件の判例では、その区別を乗り越えているようである。今までの判例理論では、破産法77条n項を根拠に、鉄道労働法の適用がある場合は、労働契約の解除が否定される一方で、それ以外の労働契約については、制限的ながら、解除が肯定されていたわけである。本件では、まず新人格理論を使用することにより、破産法77条n項が、解除を否定する根拠とはならないことを述べている。その一方で、Kevin Steel判例を引用しつつ、労働協約の解除につき、特別な注意が必要であることを明言した上で、より厳しい基準を鼎立している。

ここで注意すべきは、本件判例では、鉄道労働法と連邦労働法8条の規定を同趣旨のものとしてとらえていることと、労働協約が解除されるに当たり、厳しい基準が採用されることの根拠として、破産法77条n項が使用されていないことである。本件判例では、「労働協約が解除されることによって労働者に与えられる重大な影響の考慮」が、その根拠となっている。これはおそらく、Overseas判例であげられた根拠と同旨であろうと思われる。

この根拠は、通常の労働協約の場合にも当てはまるものである。すると、本件判例は、鉄道労働法の適用のある労働契約の場合のみならず、通常の労働契約についても、その解除の基準を示したと評価することが可能であるように思われる。だとすれば、この判例は、Kevin Steel判例の示した基準を加重したということが出来るように思われる。

次に、ここで示された基準について検討してみる。本件判例で示された基準は、「その契約が、企業が存続できないほど、負担になるようなものか否か」というものである。最も、Kevin Steel判例で示された「特別な注意」の基準も肯定しており、Kevin Steel判例の基準に新たにこの基準を加えたものが、本件判例で示された基準、ということが出来ると思われる。

Kevin Steel判例で示された基準の内容は、金銭に換算できない労働者の権利が害されていないか

どうか、ということと使用者が、労働契約を解除する手段として破産法を悪用していないかどうか、ということだと解した。そこでは、使用者の再建計画における労働契約の解除の経済的影響は、考慮の対象になっていなかった。むしろ、そのような考慮に対しては、敵対的であったといつて良いように思われる。Kevin Steel判例では、労働協約の解除に当たり、単に債務者の経済状況が好転する、というだけでは足りないとしている。このことは、「労働協約の解除によって得られる経済効果は、解除を正当化しない」ということにつながる。その意味では、Kevin Steel判例は、労働協約の解除を経済的に評価することに対しては否定的であったということが出来よう。

これに対して、本件判例では、労働契約の解除によって得られる経済的效果、ひいては、使用者の再建計画における影響を考慮の対象に入れている。しかしながら、このことは、Kevin Steel判例と抵触するものではないと考える。Kevin Steel判例が、労働契約の解除を経済的に評価することに対しては否定的であったのは、通常の商業上の契約の解除には、経営判断原則の基準が適用されること、その経営判断原則の中核をなすものとして、その契約の解除がもたらす経済効果の評価があったからであろう。つまり、労働契約の解除の基準として、経営判断原則を否定したKevin Steel判例としては、それにつながる契約の経済的評価についても否定的な態度に出たのであろう。

しかし、本件での基準は、解除の経済的評価を含むものであるが、経営判断原則と結びつくものではない。経営判断原則における経済的評価は、企業にとって、経済的にプラスとなるか否か、ということと判断するためになされるものであったが、本件での基準は、企業の存続のために労働協約の解除が不可欠かどうか、ということと判断するために用いられるものである。従って、Kevin Steel判例が危惧する事態、即ち経営判断原則が労働協約の解除の基準に使用されることにはならない。

この基準によって、労働協約を解除するのは、

再建計画に必要不可欠な場合のみに限られることになり、この判例全体としては、労働契約の保護に厚い基準を鼎立したことになる。

(五) ここに上げた判例が、Bildisco判決以前の判例の代表的なものと言えよう。これらの判例の流れについては、必ずしも批判がないわけではない。「破産法の条文に反している。」「1167条は、鉄道労働法の適用がない労働協約の解除を認める議会の意図を表している。」「Kevin Steel判例の基準は、労働者を他の債権者より有利な地位に立たせる。」「自動停止の目的に反する。」といった批判が出されている。<sup>(41)</sup>

しかしながら、判例の流れを見ると、Kevin Steel判例が、裁判所における最低基準であり、より厳しい基準を持つREA判例の基準も否定されるよりは、採用されることの方が多かったようである<sup>(42)</sup>。このような流れを見ると、少なくとも、最高裁でのBildisco判決以前は、労働協約を解除する基準については、他の契約と区別して保護を篤くしていく方向にあったと評価することが出来るように思われる。そこで、次に、この問題についての初めての判例である、Bildisco判決を取り上げる。

(六) National Labor Relations Board v. Bildisco and Bildisco<sup>(43)</sup>

#### 【事実】

1980年4月に、ビル建設資材の供給会社である債務者は、11章手続による破産を申し立て、占有債務者に選任された。破産申立時、何人かの債務者の労働者は、本件原告の労働組合によって代表されており、1982年1月に満期となる労働協約を締結していた。1980年1月はじめに、債務者は、健康保険や年金の支払いと徴収した組合金の組合への支払いを含む労働協約上の義務を果たすことを怠った。そして、5月には、債務者は、労働協約によって定められた賃上げを拒否した。その後、債務者は、破産裁判所に対し労働協約を解除する許可を要求し、それが認められた。地裁は、これを支持した。1980年の夏、労働組合は、不当労働行為の申立を連邦労働関係委員会に申し立てた。

連邦労働関係委員会は、債務者が、労働協約の修正を一方的に行ったこと及び労働組合との交渉を拒否したことは、連邦労働関係法8条a項5号及び1号に違反するとし、健康保険と年金の支払いと労働組合への徴収金の送金を命じた。地裁の命令に対する労働組合の控訴と委員会の命令の実行の申立は、高裁で統合して審理された。ここでの高裁の判示の内容は以下のようなものである。「労働協約は、破産法365条a項に基づき、占有債務者によって解除される双方未履行契約であり、この権限は、連邦労働関係法8条の影響を受けない。しかし、解除の許可を得るためには、占有債務者は、労働協約が資産に対して負担になっていることを証明するだけでなく、その解除が、衡平法上釣り合いがとれていることも証明する必要がある。」

一方で、新人格理論により、占有債務者に対する委員会の申立は棄却した。

これに対して上告されたのが、本件である。

本件の争点は、(1)破産法11章手続において、破産裁判所は、占有債務者に対して、その解除がなされなければ経営が失敗するであろうことを証明せずに労働協約の解除をなす権限を与えているかということと(2)占有債務者が11章手続の申し立てた後、労働協約の解除の許可を得る前に、一方的に労働協約の文言の修正を行ったことにより、連邦労働法8条a項5号に違反するかどうか、ということであるとした上で、(1)の争点につき、以下のように判断した。

#### 【判旨】

「連邦破産法365条a項は、以下のように規定している。

(a) 本法765条及び766条の場合と本条b項c項d項の場合を除いて、管財人は、裁判所の許可に基づき、双方未履行契約と満期末了のリース契約を履行するかあるいは解除することが出来る。

この条文中の文言は、明文で除外されているものの以外の全ての双方未履行契約を含んでいる。そして、満期末了の労働協約が、双方未履行契約であることは両当事者とも争っていない。労働協約



は他の一般的な契約とは目的が異なるということを根拠に、労働協約は、365条a項の一般的な適用範囲に含まれない、と主張する見解は、365条a項の立法の目的と1167条の文言に反する。365条a項の文言は、議会が占有債務者のある種の双方未履行契約を解除する権限の適用範囲を考慮して、特別の目的を持って、そのような状況に置ける占有債務者の解除の権限を制限するために起草したものであることを示す。しかし、365条a項の解除の権限においては、例外が存在しない。一方、1167条は、明文で鉄道労働法の適用のある労働協約を免除しているが、連邦労働関係法の適用のある労働協約には、類似の除外はない。明らかに、議会は、起草時に労働協約を除外する方法を認識しており、この場合にはそうしていないことは、全ての連邦労働関係法の適用を受ける労働協約に365条a項の適用があることを議会は、意図していたことを示す。

この前提に対し、両当事者は、なんら争っていない。しかし、破産裁判所は、労働協約を解除する判断基準は、通常の双方未履行契約の解除の判断基準である伝統的な”経営判断原則”より、厳しい基準を占有債務者に要求すべきであると、委員会は主張する。労働組合もまた、占有債務者は、連邦労働法8条d項の手續に従うか、少なくとも、破産裁判所に労働協約の履行または解除の許可を求める前に、この難局について交渉すべきと主張する。

連邦破産法365条には、労働協約の解除には、他の双方未履行契約の解除とは異なった基準が適用されるということはなんら示されていないにも関わらず、この問題を審理した全ての高等裁判所は、労働協約の解除には、より厳しい基準が適用されると判断してきた。当裁判所は、労働協約の特殊性と専門領域の法であるという必然性から、破産裁判所が労働協約の解除の許可を出すには、より厳しい基準が適用されるという高裁の判断に賛成する。

労働組合と委員会は、労働協約によって作成される権利の特殊性から、使用者は、労働協約の解

除が許可されなければ、再建計画が失敗するということを証明しなければ、労働協約の解除は許可されるべきではない、ということ的主張する。法律の制定において、議会は司法部の法律解釈を認識している、という前提に基づいて、委員会は、議会は365条a項制定に当たり、REA判決の基準を採用したと主張した。

明らかに、Kevin Steel判例とREA判例は、労働協約の解除に当たり、異なった基準を採用している。議会在、何の言及もなしに、二つの基準のうち一方を採用することは考えられない。議会報告においてKevin Steel判例とREA判例を参照したことは、議会在、労働協約の解除についてREA判例の厳格な基準を採用したと考えることにならない。なぜなら、議会報告は、両者のどちらについても好意を示していないからである。議会報告は、せいぜい議会在労働協約の解除の要求に当たっては、経営判断原則より厳しい基準を採用すべきということを示した、という見解を補強するのみである。

REA判決で示された基準は、連邦破産法に組み入れられた柔軟性と衡平の精神に関して、根本的に問題がある。労働協約に規定された労働者の権利は重要である。しかし、REA判例の基準は、破産法11章手續の再建計画の基礎をなす多数の競合する考慮すべき事項を、労働協約の解除が、債務者が生産手續を行うことを防ぐために必要かどうかという一つの事項の下位におくことになる。この厳しい基準に見合うのに必要な証明責任は、打ち勝ちがたいものではないが、占有債務者に対し、再建手續を妨げるような困難を与えることになる。

当裁判所は、以下の高裁の基準に賛成する。債務者が、労働協約が債務者に対して負担になることを示し、慎重な審査の後、労働協約の解除が衡平法上、バランスがとれているならば、破産裁判所は、破産法365条a項に基づき、解除を認めるべきである。当裁判所が、議会在意図したと考えるこの基準は、経営判断原則より厳しいが、REA判例の基準より緩いものである。

しかしながら、労働協約の修正または解除の申立の前に、破産裁判所は自発的な修正についての合理的な交渉がなされたにもかかわらず、迅速で満足できる解決がなされそうにないことを確信すべきである。連邦労働関係法は、同様の要求をしている。占有債務者は、連邦労働関係法8条により、労働組合との交渉を行う義務を負っており、かつ労働者との争いを回避し、団体交渉を奨励する連邦労働法の精神により、一般的に使用者と労働者が、政府による干渉なしに、労働条件と規約につき、労働協約を締結することが一般的に要求されている。破産裁判所は、両当事者によって、合意に達し得ないことが、債務者の再建を妨げる恐れがある場合にのみ、この手続に踏み込むべきである。もし、両当事者が合意に達し得ない場合は、労働協約の解除を決定することが、債務者の再建手続に必要である。そのような点では、破産裁判所による行動が要求され、一方で、連邦労働関係法の精神は、満たされている。なぜなら、合意に達するために合理的な努力はなされているからである。裁判所は、両当事者が、難局に対して交渉することと専門領域外の他の決定を行うことを決定する必要はない。

11章手続の精神は、債務者に対し、満足のいく再建を行うことであるから、解除は、その行為がその精神に役立つことが認識できない場合は、許されるべきではない。破産裁判所は、何故解除が許可されるべきなのかという理由を記録に残さねばならない。何が満足のいく再建を構成するかを決定することは、影響を受ける当事者—債務者・債権者・労働者—の利益を調整することを含む。破産裁判所は、解除がなされない場合の債務者の清算の可能性と帰結、その決断によって生じる債権者の権利の価値の減少と彼らに課される困難、労働者に対する解除の影響を考慮しなければならない。エクイティのバランスの決定において、破産裁判所は、それぞれの利害関係人が、直面する困難の程度のみならず、それぞれが直面する困難の種類の質的な差異をも考慮しなければならない。

破産裁判所は、衡平法上の裁判所であり、その

決定を下すに当たっては、高裁が指摘したように、真のエクイティのバランス感覚に基づく。それでも、破産裁判所は、これらのエクイティを考慮する際は、11章手続の究極の目標に焦点を合わさなければならない。破産法は、全ての考えられ得るエクイティの考慮を自由に行う権限を与えられているのではなく、むしろ、再建の成功に関係するエクイティのみに限られる。破産裁判所の調査は、必然的に思索的であり、この問題に関するいかなる証拠に対しても考慮する自由範囲は、広くなければならない。」

なお、不当労働行為の成否については、(1)7章手続の管財人が、救済命令から60日以内に解除か履行を行うことを要求されるのに対して、11章手続の債務者は、再建計画案が認可されるまでは、いつでも双方未履行契約を解除または履行することが出来る(2)債務者に対する全ての権利は、破産裁判所に提示され、管理されることと、非破産裁判所において債務者に対して訴求することを自動的に停止することを要求される(3)申立後の双方未履行契約の解除は、破産申立に先行する期日の契約違反を構成する、ということが明記されている、ということ根拠に、否定された。

この判例は、この問題に関する初の最高裁判例であった。この判例は、労働協約の解除が許可される基準として、実体的な基準と手続的な基準を上げている。

実体的な基準としては、「破産財団に負担となり、かつ、慎重な調査の結果、エクイティのバランスがとれていること」というものが上げられ、手続的な基準としては、「労働協約の修正の申立前に、自発的に合意に達することを目的とした交渉が、使用者と労働組合との間で行われること」というものが上げられている。

まず、実体的な基準について検討してみる。

判例の構成は、まず、満期末了の労働協約は、365条a項にいう双方未履行契約に含まれることを前提とする。そして、365条a項に明文はないが、労働協約には、より厳しい基準が適用されるとし、前記の基準を上げている。

判例によると、この基準は、Kevin Steel判例の基準を採用したものであるようである。そして、この基準は、経営判断原則よりは厳しいものであるが、REA判例の基準よりは、緩やかなものであるという。

労働協約の解除の基準について、通常の商業上の双方未履行契約の解除で使用される基準である経営判断原則より、厳しい基準が使用されるべきということについては、判例の傾向通りに、この判例も賛成している。しかしながら、そのように労働協約を特別扱いする根拠については、単に「労働協約の特殊な性質と専門領域での法である」ということを上げるのみである。最高裁判所は、ここでいう労働協約の特殊な性質として、どのようなものかを考えていたのかが問題となるところである。この点については、最高裁が、高裁の判例を引用した上で、高裁の見解に賛成する、という表現をしていることに鑑みて、高裁で示された労働協約の特殊性、即ち、「労働協約を解除することは、金銭補償に換算できない先任権、福利厚生、年金等の労働者の手当を剥奪することになる。」ということを指していると考えて良いと思われる。

この様に、一般論としては、本件判例も、今までの判例の傾向に逆行するものではない。しかしながら、その具体的な基準の定立においては、今までの判例とは異なったアプローチを見せる。

本件判例は、旧法313条の解釈として下されたKevin Steel判例の基準とREA判決の基準が、365条a項制定に際して、いかなる影響を与えたかを検討している。そして、議会において、365条a項は、REA判決の基準を採用した、という労働組合の主張を否定し、両者の基準のうち、どちらかが採用されたわけではないとする。そして、労働協約の特殊性から見て、経営判断原則より厳しい基準が採用されるべきだとする一方で、REA判例は、破産法に照らして妥当でないとして、この基準を否定する。その結果、経営判断原則とREA判例の中間の基準が取られることとなっている。

このうち、経営判断原則より、厳しい基準が取

られるべきである、という部分については、今までの判例のアプローチと変わることはない。しかしながら、REA判例の基準を否定した部分については、今までの判例のアプローチとは異なっていると思われる。

今までの判例は、この問題につき、連邦労働法と連邦破産法の抵触の問題ととらえてきた。そして、新人格理論により、労働法の直接適用を否定しつつ、倒産法の解釈論に、労働法の理念を導入した。しかし、本件では、新人格理論はとられていない。ここでは、倒産法の目的論を前面に押し出した上で、労働者の権利もその目的の遂行のための考慮の一要素として考慮されているようである。本件判例では、破産法11章手続の柔軟性及び衡平性の精神に照らして、REA判例の基準は、根本的に奇妙だとしている。本件判例は、労働協約の解除が、再建に不可欠かどうか、ということを経済者に要求することは、あまりに債務者に対して過酷であり、再建計画案の作成に際して、柔軟性が失われると考え、また、再建計画の作成に際して考慮される事項のうち、労働者の権利のみを特に優先して扱うべきではない、と考えているようである。もっとも、このことをもって、本件判例が、労働者の権利を軽視していると考えられるのではないと思われる。本件判例でも、労働協約は重視されており、また、考慮すべきエクイティには、労働協約の解除が労働者に与える影響も含まれているからである。しかし、REA判例と比較すれば労働者の保護という観点からは、後退したことは否めない。

本件判例は、以上のようなアプローチの結果、「債務者の資産に対して負担となり、かつ、慎重な調査の結果、エクイティのバランスがとれていること」、という基準を鼎立した。

この基準のうち、前半の「債務者の資産に対して、負担となる」の内容が、いかなるものであるかは、判断が困難である。今までの判例のうち、解除の基準に「労働協約が負担となる」ことを考慮しているのは、REA判例である。この判例では、負担とは「企業が存続できないほど」を意味

していた。しかしながら、本件のBildisco判決では、REA判決を「厳しすぎる」として否定しており、ここでいう「負担」が、「企業が存続できない」と言うことを意味しているとは、考えにくい。一方、経営判断原則よりは厳しい基準が採用されるべきことを、Bildisco判決は示唆している。このことを考慮すると、ここでの「負担」を経営判断原則によらしめる意思があるとも考えにくい。結局、労働協約の存在が、単に経済的な効果をもたらすだけでは足りないが、再建に不可欠であることまでは、要求されてはいない、と見るべきであろうか。

後半の基準であるエクイティについては、どのような状況でどの程度の補償がなされれば、エクイティがあると言えるのかは労働協約の内容が不明であることもあり、その判断は困難である。最も、本件判例の立場からすれば、破産法11章手続の柔軟性を確保するためには、エクイティの内容を明確にする必要性は薄いといえるのかもしれない。

次に、手続的な基準について検討する。この問題につき、今までの判例は実体的な基準のみを想定してきたのに対し、本件では、労働協約の解除の申立前に、使用者と労働組合との間で交渉を行うことを要求している。

この交渉義務の根拠は、連邦労働法に由来するもののようである。管財人及び占有債務者の選任後、経営を行う場合は、連邦労働法の適用があり、その結果、労働組合との団体交渉の義務を負う、というのが今までの判例であるから、旧労働協約について連邦労働関係法の適用がないとしても、新たに締結する労働協約については、連邦労働関係法の適用があるということと、労働法の一般的な理念として、国家の干渉によることなく、両者の団体交渉によって労働協約が締結され実行されるのが望ましいということが、この交渉義務の根拠となっているようである。

この交渉義務の内容として、迅速に満足のいく自発的な協約を締結することを目的とした、合理的な交渉であることが要求されているが、合意に

至ることまでは要求されていない。合意に至ることが要求されていないのは、連邦労働関係法においても、そこまでは要求されていないからであるとされている。

しかしながら、この様な手続的な基準を要求することが、果たして、この判例の中で、整合性を保っているかどうかは問題である。本件判例では、労働協約の解除については、債務者の再建という破産法11章手続の理念を全面に出しており、労働者の権利保護は、エクイティの中で考慮される一要件として取り扱われているが、使用者が合理的な交渉を行っていようといまいと、それによって経済的な収支が変わると思えず、再建計画の成功と関係があると考えすることは困難であるようにも思えるからである。ここで、整合性を保とうとするには、この様な手続的正義も、エクイティの中に含まれると解することになるだろう。このことは、エクイティの中にあまりに雑多なものを包含させることになり、エクイティの概念そのものを曖昧にする危険性をはらむ。しかし、ここで、再建の成功には、非経済的な価値も考慮されるべきことであり、交渉義務という手続的な基準を要求すること自体が、実質的に不当ということは出来ない。そのことに鑑みれば、エクイティの中に手続的なものを持ち込むことをそれほど非難する必要はないように思われる。

以上の点から見ると、この判例は、Overseas-Kevin Steels-REAという判例の流れが、労働協約の解除の基準について次第に厳しくなっていくことに逆らいKevin Steels判例の基準まで後退させることを確定させたものの、REA判例が、必ずしも定着していたわけではないことにも鑑みると、それほど、労働協約の解除について労働者側に酷になったと評価することは出来ないようにも思える。

しかし、本件では、破産裁判所の許可がなされる前の使用者による一方的な労働協約の解除が、不当労働行為になるかどうかという、もう一つの論点について、これを否定的に解しており、この点が問題となる。破産裁判所が、終局的に労働協

約の解除を許可するかどうかとは関係なく、破産申立と同時に、連邦労働関係法の適用を受けることなく、一方的に労働協約の解除をなすことが許されたも同然の結果となり、これでは労働者側にとっては、Overseas判例以前の状態に戻ったも同然である。その意味では、労働者側にとって極めて厳しい判決となったと言える。

しかも、この判例を評価するに当たっては、考慮に入れるべき状況の変化がある。Kevin Steels判例やREA判例は、1978年の全面改正前の判例である。1978年の全面改正では、双方未履行契約の条文については、事実上旧法の条文を受け継いだにすぎなかったが、破産申立については、抜本的な改正が行われ、破産申立に際し支払不能状態であることを証明する必要がなくなった<sup>(44)</sup>。そのため、1978年以降、労働協約の解除を目的とした破産申立が増加していた。そのような中で、1983年9月に、破産申立をしたコンチネンタル・エアラインが、全労働者の二分の一に当たる労働者に対して効力を有する労働協約を、破産裁判所の解除の許可がなされる前に、一方的に解除する事件が起り、10月には、破産を交渉の際の武器として扱うことについて、議会の小委員会で討議される事態にもなった。労働者側は、他の企業がコンチネンタル・エアラインの方法に続くことを恐れ、労働協約の一方的な解除の禁止と、労働協約は他の契約より解除することが困難になることを期待していた。そのような中で、このBildisco判例は、その理論的な意味以上に象徴的な意味としての重要性をもっていったようである。そのBildisco判決が、使用者による一方的な労働協約の解除を認めたことは、労働者側にとって立法的措置の必要性を認識させることにもなった。

#### 四 倒産法1984年改正

Bildisco判決が出た当時、議会は、ちょうど破産法の改正作業を行っていた。これは、消費者破産の増加、破産した大穀物倉庫の経営者からの農民の保護の要求、破産裁判官の地位に関する違憲判決<sup>(45)</sup>等の問題が生じていたため、これに対応する

ためである。労働組合は、この改正作業のプログラムに、Bildisco判決を覆すための立法的措置を組み入れようとし、ロビー活動を行った。その結果、労働協約の解除についての破産法上の特則が、議会で討議されることになったのである。

議会では、この問題をめぐって、連邦破産協議会によって起草されたStrom Thurmond上院司法委員会委員長の見解と、労働組合が後援するRobert Packwood上院議員の修正案をめぐって紛糾した。Thurmondの見解は、解除の実体的基準については、Bildisco判決の基準を維持しようというものであり、手続的な面で、破産裁判所が、使用者の申立に対して30日以内になんら行動を行わないのでない限り、破産裁判所の承認を解除前に要求するものであった。これに対してPackwoodの見解は、実体的な解除の基準として、組合が正当な理由なく、使用者の契約の修正案を拒否した場合に限るというものであり、手続的な基準として、解除前に破産裁判所の許可を要求するというものであった。そして、Packwoodは、この法律が、成立前に破産申立をした使用者に対しても遡及して適用されることを提案していた。

この両者の見解の妥協は、同時に審議されていた破産裁判官の法的地位をめぐる問題とあわせて行われた。労働協約の解除の基準の問題に対しては、Packwoodの見解を大幅に取り入れ、これによって、Bildisco判決の影響を薄めることと引き替えに、85の連邦裁判所の裁判官に対して、2年間の臨時の権限を与えた。また、遡及効の点については否定されることとなった。

委員会では、その他の修正が行われた上、以下のような条文として議会で承認され、成立した<sup>(46)</sup>。

新しく制定された1113条は、以下のような条文である。

#### 1113条 労働協約の解除

- (a) 占有債務者、本章の規定で任命された管財人、その他本章第4節の適用のある管財人と鉄道労働法1条の適用のある管財人は、以下の本条の規定に従う場合にのみ、労働協約の履行または

解除を行うことが出来る。

(b)(1) 破産申立て後、労働協約の解除の許可の申立前に、占有債務者または管財人は（以下、本条では、「管財人」とは、占有債務者を含む。）一

(A) その労働協約の適用のある労働者の正当な代表に対して、その提案時における最も完全かつ信頼出来る情報に基づいて、修正の提案を行うべきである。その提案は、使用者の再建を行うのに必要な程度の労働者の利益と保護の必要な修正でなければならず、かつ、全ての債権者、債務者、その他全ての影響を受ける利害関係人は、公正かつ公平に扱われることを保証していなければならない。

(B) 本条d項3号に基づき、その労働者の代表に対しては、提案を評価するのに必要な程度の適切な情報を提供すべきである。

(2) 1号で規定された提案の作成を始めた日から、d項3号で規定された聴聞の期間が終了するまでの期間に、管財人は、合理的な時期に、相互に満足できる労働協約の修正に至るよう、労働者の代表と協議しなければならない。

(c) 破産裁判所は、以下のような事実を認定した場合にのみ、労働協約の解除の申立を許可しなければならない。

(1) 管財人が、聴聞前に、b項1号の要件を満たした修正案を作成したこと

(2) 労働者の代表が、正当な理由なく、そのような提案を拒否したこと

(3) エクイティのバランスによると、明らかに、その契約の解除が支持されること

(d)(1) 解除の許可の申立に関して、裁判所は、申立日から14日以内に聴聞を行う予定を組み込まなくてはならない。全ての利害関係人は、その聴聞に出席し、聴聞を受けることが出来る。聴聞を行う日より少なくとも10日以前に、そのような利害関係人に、適切な通知がなされていなくてはならない。裁判所は、その事件の状況または公正の利益により、延長が妥

当である場合及び管財人と労働者の代表が延長に賛成する場合は、7日を超えない範囲でその期間を延長することが出来る。

(2) 裁判所は、聴聞の開始日から30日以内に、解除の申立に対する判断を下さねばならない。公正の見地から、裁判所は、その判断を下す期間を延長することが出来る。管財人及び労働者の代表者が、賛成する場合も同様である。もし、裁判所が、聴聞日より30日以内、または、管財人と労働者の代表が賛成した延長期間に、その申立に対して判断を下さない場合は、管財人は、裁判所で係争中の労働協約の修正案を破棄するかあるいは変更することが出来る。

(3) 裁判所は、労働者の代表に対する情報の開示が、使用者の属する業界における競争相手に対する使用者の地位を下落させることになる場合は、労働者の代表が、管財人の提案と解除の評価を行うのに必要とするものと調和する範囲で、その労働者の代表に供給された情報を開示することを禁止するのに必要な保護命令を出すことが出来る。

(e) 労働協約が、有効に存続している期間である場合、債務者の経営の存続に必須である場合か、あるいは、資産に対する回復不能な損害を避けるためである場合は、裁判所は、通知と聴聞を行った後で、管財人に対し労働協約によって規定される期間、労働条件、賃金、福利、その他労働規約の仮の変更を行う権限を与えることが出来る。この項における聴聞は、管財人の必要性に従って、予定に組み込まれなければならない。この仮の修正の権限は、解除の適用を未決定にすることに使用されてはならない。

(f) この条文の規定は、この条文の規定の要件を満たす前に、管財人に労働協約の規定の一方的な解除あるいは修正を行うことを許すように解釈されてはならない。

この規定により、労働協約の解除は、365条(a)項ではなく、本条により処理されるようになった。

しかし、本条の文言は曖昧であり、Bildisco判決

との関係も論者によって、必ずしも一定していない。

本条では、Bildisco判決の判旨のうち、後半の使用者の一方的な解除が容認されるべきことを判示した部分を否定した、という点では、ほぼ、異論がないようである。しかし、解除の基準については、Bildisco判決との関係は必ずしもはっきりしていない。学説を参照すると、解除の実体的な基準については、「エクイティのバランスがとれていること」という要件が入っていることを根拠に、Bildisco判決の基準が採用されたと見るものが多いようである<sup>(47)</sup>。しかし、「エクイティのバランス」というだけでは、曖昧である。

## 五 1113条の裁判例

これらの基準について、以下のような判例法が形成されていった。

条文では、実体的要件と手続的要件を区別して規定したように読めるのであるが、ほとんどの判例では、1113条を実体的要件と手続的要件に区別してはいない。多くの判例で取られているのは、以下の9要件テストと呼ばれるものである。これは、以下に挙げる9の要件を満たしているかどうかで、労働協約の解除の申立を認めるかどうかを判断する、というものである。その9の要件とは、

- 1 占有債務者は、労働協約の修正案を労働組合に提出せねばならない。
- 2 修正案は、修正時点で最も完全かつ信頼できる情報に依拠しなければならない。
- 3 提案された修正は、債務者の更生に必要でなければならない。
- 4 提案された修正は、全ての債権者、債務者及び影響がある利害関係人に対し公正かつ公平に取り扱うことを保証しなければならない。
- 5 債務者は、労働組合に対し修正案を評価するのに必要な情報を提供しなければならない。
- 6 修正案の作成時と労働協約の解除の承認を求める時点との間で、債務者は、労働組合との交渉を合理的な回数行わなければならない。
- 7 交渉において、債務者は、互いに満足するよ

うな労働協約の修正に到達するよう、誠実に協議しなければならない。

8 労働組合が、正当な事由なく修正案を拒絶したこと

9 エクイティのバランスから明らかに労働協約の解除が要請される。

というものである。

この9要件テストは、In re American Provision Co.<sup>(48)</sup>で採用され、その後の破産裁判所が、それに続くようになったものである。American Provision判例の内容は、修正案についての協議を一回しか行わず、しかも、その修正案では月々の経営費用である58,000ドルのわずか2%である1,185ドルしか節減できない、というものであり、破産裁判所は、この労働協約の解除の申立を却下したのであるが、ここで、前述した9要件が提示されたのである。

それぞれの要件についての判例の解釈を簡単に見ておく<sup>(49)</sup>。

### (1) 提案

一番目の要件は、占有債務者の、労働組合に対する労働協約の修正案の提示である。この要件では、提案の時期が、重要視されている。提案は、11章手続の申立後、裁判所の労働協約の解除の許可の申し出の前までに行わなければならないとされている。一般的には、この要件は、比較的簡単に満足される要件である。例えば、In re Texas Sheet Metals, Inc.<sup>(50)</sup>では、債務者は、1986年7月1日に破産申立を行い、8日に修正案の提案を行い、18日に労働協約の解除の申立を行っている。

この組合に対する提案は、現在有効である労働協約に対するものでなければならず、新たな労働協約の締結かあるいは更改の交渉の途中で、これらの交渉に関連して提案がなされた場合は、この要件を満たさないとされている。

### (2) 完全かつ信頼できる情報

二番目の要件は、修正案が、提案時点での最も完全かつ信頼できる情報に基づいていること、である。

In re Fiber Glass Industries, Inc.<sup>(51)</sup>において、

裁判所は、経営計画が欠けているとして、債務者の労働協約の解除の申し出を棄却した。この事例では、経営者は、労働費用を13万ドル削減する必要があると主張したが、通常の経営費用とは別に、このような削減を必要とする明白な事実が提示されなかったと裁判所は認定した。このことは、債務者は、労働協約の修正案を正当化できねばならず、そうするために、経営計画が要求されると言うことを示している。

In re Texas Sheet Metals, Inc., では、顧客・競争相手・サプライヤーから非組合員の賃金に関わる情報を得たことが問題となった。組合は伝聞証拠であると主張して、この要件を満たさないと主張したが、裁判所は、組合がこれ以上の正確な情報源を提供しておらず、かつ、裁判所は、競争相手・顧客・サプライヤーより信頼できる情報源を調査できないとして、この主張を排斥した。

### (3) 必要な修正

三番目の要件は、修正案が債務者の再建に必要であるということである。この必要性の意味については、二つの見解が対立している。一つは、Wheeling-Pittsburgh Steel Corp. v. United Steelworks of America<sup>(52)</sup>判例である。これは、債務者は、清算を避けるために不可欠な修正のみが提案可能であるとする。もう一つは、Truck Drivers Local 807 v. Carey<sup>(53)</sup>判例である。これは、債務者企業の経営の長期的な再建に必要な修正を善意で提案すればよいとするものである。

Wheeling判例の見解では、提案された修正案の個別の条項が、経済的な効果を持ち、全体としては、短期的に清算に至るのを防ぐことが要求されている。この基準の厳格さは、In re William P. Brogna and Co., Inc.<sup>(54)</sup>で表現されている。ここでは、裁判所は、提案が、労働費用に対する影響とは関係のない、不服手続や組合の保障や実習生の割合に関する事項を含んでいたことを理由に、労働協約の解除の申立を否定している。もっとも、In Matter of Sol-Sief Produce Co.,<sup>(55)</sup>では、やや基準が緩く、年功制度や契約社員に関する修正案の意味が明白には表現されなかったが、裁判所

は、これらの修正はなにがしかの経済的效果を含むとしている。この見解では、債務者は、個別の条項が直接にコスト削減に関係するような修正のみを行うよう注意しなければならないことになる。

更に、この見解では、裁判所は、債務者の労働協約の解除の提案が清算を防ぐのに必要でなければ、解除を許可しないことになる。従って、債務者は、裁判所に対して、修正案が現在の経営の継続に決定的であるということを証明しなければならないことになる。

Brogna判例では、裁判所は、債務者は清算を避けるために賃金の41%のカットと組合員への付加給付の38%のカットが必要であることを証明できなかった、とした。また、Sol-Sief判例では、裁判所は、組合費用と利益の修正とは別に、経営費用の資金源が、他にないという事実に着目した。裁判所は、「経営者は、恒常的な資金源を有してきたが、もはや、その資金源がない。労働協約の解除なしでは、企業は清算に行き着く」と結論する。この見解では、裁判所に債務者が労働協約の修正ができなければ清算に至ることを確信させるために、債務者は、裁判所に対して、十分に詳細な財政上の情報を提供しなければならないことになる。そして、裁判所は、単に債務者が、労働費用を企業の存続のために削減しなければならないことを主張しただけでは、解除を許可しないという結論に達する。

これに対して、Truck Drivers判例の見解では、修正される条項の種類については、より柔軟なアプローチが採られる。そこでは、長期的に見て再建に必要であれば、解除の許可が得られる。この判例の見解によれば、扱われている条項の種類は、さほど重要視されない。しかし、この見解では企業の財政状態は、Wheeling判例の見解ほど直接的ではなく、労働協約の解除は再建に必要であれば許可される。しかし、この見解でも協約の修正の必要性は証明されねばならないことになる。

先に述べたAmerican Provision判例では、債務者は、証明に失敗している。その他の例では、In re Big Sky Transportation<sup>(56)</sup>では、全経営費用のう



ち、3.8%を六ヶ月間削減することは、企業の再建に必要なとしている。

Amherst Sparkle Market Inc.<sup>(57)</sup>では、裁判所は、13.08%という債務者の労働費用の割合と8.6%という平均割合とを比較し、再建に必要なだと判断している。

In re Texas Sheet Metals, Inc.では、裁判所は、労働協約の解除以外に企業の再建を成功させる変更を行うことができるか、ということを審理している。他の変更が、不適切であると判断するに当たり、裁判所は、債務者が、会社所有の自動車や管理職に給料の削減を含むかなりの経営の変更を既に行っていることを認定している。

ここでは、労働協約の解除を望む債務者は、裁判所に現在の企業の財政状況と労働協約の修正をした後の財政状況を比較したデータを提示しなければならないことになる。

1113条が、REA判例を成文化したものではないことを考慮すると、Wheeling判例がいうような「契約を解除しなければ清算に至る」ことを要求するべきではないと思われる。実際、Truck Drivers判例の方が主流になっているようである。

#### (4) 公正かつ公平な取り扱い

四番目の要件は、その修正案が全利害関係人に対して公正かつ公平であることである。ここでいう「利害関係人」には、非組合員、経営者、債権者、株主、他の組合の組合員が含まれている。この要件の審理は、債務者の提案が、再建計画において組合の労働者に過度に負担を負わせていないかどうか、ということである。

この要件の判断をするために、裁判所は、修正案中の組合員の賃金と利益の削減と経営者、非組合員、債権者の犠牲とを比較する。しかし、判例上は、ここに上げた全ての利害関係人が、組合員と同じ割合の犠牲を払う必要はないとしている。Wheeling-Pittsburgh判例では、組合員の時給を21.40ドルから、15.20ドルに引き下げるとは、債権者が、債権の50%の免除と10年間の分割支払いを受け入れ、経営者も賃金の数年間の据え置きと一年間の給与カットを受け入れている場合は、

公正かつ公平であるとしている。この要件の審理に当たっては、裁判所は、破産申立前と後の両者について考慮している。

提案が公正かつ公平と言えるかについて、特に問題となっているのは、経営者と非組合員の犠牲である。犠牲の例として裁判所が考えてきたのは、賃金カット、休暇や健康保険のような利益の削減、賃金凍結、職員の削減、昇給のないままの業務の増加、残業手当のカット、といったものである。裁判所は、非組合員の犠牲が、組合員のものと同一であることは、要求していない。例えば、Texas Sheet Metal判例においては、オフィスの職員の給料のカットが5%の場合に、組合に、18.92%の賃金と利益の削減を行うことは、この要件を満たすとしている。Carey判例においては、非組合員にはならぬ賃金カットがなかったが、これもこの要件を満たすとしている。これらの例では、債務者は、不均衡についての正当化ができねばならないとされている。例えば、Carey判例では、非組合員は、人数が削減されたために、残りの労働者は、それに見合う昇給なしに業務が増加している、と言うことが挙げられている。加えて、債務者は、非組合員の報酬は競争力があるが、組合員の給料は業界の水準を超えていることをも提示している。非組合員に対する不均衡な犠牲は、給料の水準の関係で非組合員の多くが退職した場合、会社が、それに変わる人間を見つけることが困難であるということを提示することによっても正当化される。それでも、労働協約の解除の許可を受けるためには、債務者は、経営者と非組合員が既に厳しく節制していることを証明しなければならないとされている。

#### (5) 組合に対する情報の提示

五番目の要件は、債務者に対する完全かつ信頼できる情報の提供である。Sol-Sief判例において、裁判所は、債務者が、「すべての財政状況の情報を提供しており、それによって、組合が、債務者の財政状況と修正案を評価できた」ことを認定している。

Amherst判例では、裁判所は、債務者が、重要

で関連のある情報を提供しただけでなく、その情報の解釈を助けたことも認定している。裁判所は、団体交渉を奨励するという見地からこの種の協力を評価している。

条文では、債務者は、「修正案を評価するのに必要な関連情報」を組合に提示すべきことを債務者に課している。裁判所はこれを文言通りに解釈し、債務者は、提案を評価するのに必要な情報を提供すればよく、対案を作成するのに必要な程度までは要求されていないと解している。例えば、Carey判例においては、債務者は、組合の提案からの予測収入に関する情報を提供する必要はないとしている。但し、対案に対する情報の提供の拒否は、誠実に交渉したかどうかという問題を生じさせる。

#### (6) 合理的な回数の交渉

債務者は、提案後、裁判所の審尋までに、合理的な回数の組合との交渉を行わなければならない。条文上、「合理的な回数」という文言が使用されていることから、一回以上の交渉が必要だと思われるが、この点を特に採り上げた判例はない。但し、裁判所の判例上は、単に債務者が組合と交渉を行ったかどうかを考慮しているようである。例えば、Amherst判例では、二回の交渉を行っているが、この要件は、満たすとされている。一方で、K&B Mounting<sup>(58)</sup>判例では、一回も交渉が行われなかったが、これは、この要件を満たさないとされている。

#### (7) 誠実性

七番目の要件は、「協議において、債務者が、労働者と相互に満足のいく労働協約の修正に達するよう、誠実に交渉すること」である。この誠実性の要件は、判例上債務者は、組合と真剣に努力して交渉すればよく、迅速で満足のいく解決案を作成することまでは要求していない。

ここで重要な要素は、債務者の、協約の修正の交渉を行うに際しての自主性である。しばしば、裁判所は、債務者と組合との間で行われた交渉の回数に言及している。たとえば、Salt Creek Freightways<sup>(59)</sup>判例において、裁判所は、債務者が

組合と四回交渉を行ったことを認定している。債務者の交渉し、解決に至ろうという強い希望もまた、誠実性の要素となる。Texas Sheet Metals, Inc.判例において裁判所は、債務者が交渉を要望する通知を何度も行っていることを認定し、Kentucky Truck Sales<sup>(60)</sup>判例では、裁判所は、両者が交渉を行うことができるよう、労働協約の解除に関して審尋を行った場合に債務者の親切的な交渉姿勢が、真摯だと認定している。American Provision判例では、債務者の以下のような行為が不誠実であったと認定されている。

「明らかに、債務者は、修正の提案を一回しか行わず、かつその提案は、組合に拒否されている。しかし、組合は、両者が交渉を行うこととこの問題をさらに討議する意思を示していた。債務者は、これらの交渉に応じなかった。率直に言って、裁判所は、債務者の協議の意思には熱意が無く、単に条文の要件の文言（合理的な回数）を満たそうとしたにすぎないという印象を抱く。」

債務者の組合の対案に対する反応もまた、誠実性の内容に関係する。Salt Creek判例における誠実性の認定の根拠の一つに、債務者は、組合の対案を考慮し、分析し、組合の対案では経営を行うには、不十分であるという主張を補強する数字を組合に伝えていることがあげられている。Walway判例において、裁判所は、債務者が、企業の存続可能性に関して、組合の提案の否定的な面を指摘した費用分析を組合に提供したことを認定している。このように、条文上は債務者に、組合の対案に関する情報を提供することを要求していないが、債務者が進んでそのような情報を提供したことは、誠実性の要件となっている。

#### (8) 組合の正当事由無き拒絶

八番目の要件は、組合が、債務者の修正案を正当な理由なく拒絶したことである。判例では、この要件は、主に労働組合の行動に着目して、検討される。

判例では、当初は、債務者の提示した修正案の正当性を考慮して、この要件を検討していたようである。Carey判決では、労働組合は、強硬姿勢を

とっていたが、裁判所は、債務者の提示した修正案は、必要性があり、公正かつ公平なものであったという理由で、労働組合が、修正案を拒絶した理由を検討することなく、労働者側は正当な理由なく解除したと判断されている。また、In Mile Hi Metal判例においては、債務者の提示した修正案が、必要性があり、公正かつ公平なものとはいえない、という理由で、修正案を考慮することを拒絶した労働者側の行為は、正当化されるとしている。

しかし、この様な見解では、他の要件に加えてこの要件を考慮することが無意味となることと、実質的に裁判所が債務者の修正案を正当なものであると判断するまで、労働組合が強硬姿勢をとることを認めることになり、妥当でない、という批判が加えられ、現在では、この様な債務者の修正案を最初に考慮することを否定する判例が出されている<sup>(61)</sup>。

九番目の要件は、エクイティのバランスから、明らかに、労働協約の解除が、要請されるということである。この要件は、破産法11章究極の目的である、経営の再建に焦点を置いている。この要件が満たされているかを判断する際には、以下のような要素が、その考慮の対象に挙げられている<sup>(62)</sup>。

- 1 解除が認められなかった場合の清算の可能性とその帰結
- 2 労働協約が、有効に維持された場合の債権者の債権の価値の下落の可能性
- 3 労働協約が解除された場合のストライキが起こる可能性とその帰結
- 4 解除が認められた場合、契約違反による労働者の債権が発生する可能性とその影響
- 5 労働協約に拘束される組合員の数や同業他社の賃金を考慮して、犠牲を他の利害関係人に拡散しているか
- 6 債務者の経済的危機を扱うに際しての、当事者の誠実・不誠実性

これらの要件は、他の8要件に酷似している。清算の可能性は、その修正が再建に必要なかどうか

という点から検討される。利害関係人への犠牲の拡散は、その修正案が、利害関係人を公正かつ公平に取り扱っているかどうかという点から検討される。当事者の誠実・不誠実性は、七番目の要件と八番目の要件で考察される。このように、これらの要件は、既に他の要件で検討されている事項を一般的・抽象的に述べたにすぎないこととなり、この要件独自の意味は、あまりないように解されているようである。

しかし、判例では、これらの要件に加えて、企業は、清算の結果一現在債務者から供給されている職場と地方経済において、それが将来寄与するであろう分の喪失を考慮すべきであるとされている<sup>(63)</sup>。そして、清算した場合と再建した場合の無担保債権者の債権の価値の差異も考慮の対象になるとしている<sup>(64)</sup>。このことからすると、この要件の独自性は、完全に否定されているようではないようである。

## 六 判例・立法のまとめ

以上、アメリカにおける倒産時の労働協約の解除の問題に関する判例と立法の流れを不十分ながら、見てきたわけであるが、企業倒産時の労働者は、いかなる立場に置かれるべきかについての思想の変化と倒産法と労働法の関係をどう考えるかについての方法論としての示唆を与えているように思われる。

まず、企業倒産時における労働者の保護についての思想の変化について、再確認してみる。この問題が、提起された頃は、Kraber Bros.判例のように、労働協約と雖も、通常の双方も履行契約と同様に解除されるとしていた。この段階では、労働協約の特殊性についての考慮は見られない。ここでは、倒産時においては、労働者保護の精神は、もはや働いていないと見ることが出来る。ここでは、倒産法と労働法の理念については衝突はなく、倒産時においては、完全に倒産法の理念が支配していたと考えることが出来よう。

次に、Overseas判例の登場により、少なくとも、特定の分野に置いては、労働協約の解除が制

約されることが肯定されるようになった。この判例は、特別法上労働協約の解除が制約されている事件の判例であったが、一般論としても、重要な転換を含むものと考えられる。この判例では、倒産法と労働法の理念が抵触する可能性があることが肯定され、この両者の調和がはかられるべきことが、述べられているからである。労働協約の特殊性として、これを解除することは、「金銭補償に換算することが不可能な労働者の年功制度、福利厚生、年金等の手当を剥奪することになり、これは、労働者を、損害に対する補償なしに放置し、同時に、債務者が、労働者の犠牲の下に他の債権者により好ましい計画を行うことを可能にする。」ということが挙げられる。この判例により、労働法の理念に基づいて、労働協約を他の双方未履行契約とは、異なった特殊な契約と考えることが、肯定される。

続く、Kevin Steel判例とREA判例は、企業倒産時における労働者の保護を高めていくものと考えることが出来る。まず、Kevin Steel判例によって、判例は、エクイティの理念を背景にしつつ、Kevin Steelは、鉄道労働法の適用のない労働協約についても、他の双方未履行契約より、厚い保護が与えられるとし、その基準として、

「徹底した審理と慎重な利益衡量」

をあげた。そして、REA判例は、この要件をより徹底して、

「企業が存続できないほど負担となるもの」という基準を挙げた。

最高裁によるBildisco判例は、

- (1) 破産財団に負担となり、かつ、慎重な審理の結果、エクイティのバランスがとれていること
- (2) 労働協約の修正の申立以前に、自発的に合意に達することを目的とした交渉が、使用者と労働組合との間で行われること

という基準を挙げる。この判例は、実体的な基準としては、REA判決より労働者保護の面で後退している。しかし、初めて手続的な要件が加味された。

改正1113条は、Bildisco判例のうち、労働協約の

一方的な解除を認めた部分については否定したが、実体的な基準については、踏襲したといつてよいようである。そして、より整備された手続的な要件をも取り入れている。ここでの解除の基準は、(1)労働協約の修正案の労働組合への提示 (2)修正案が基づくべき情報の完全性、信頼性 (3)修正案の再建計画への必要性 (4)修正案の利害関係人への公正・衡平性 (5)修正案が基づいている情報の労働組合への提示 (6)債務者と労働者の間での合理的な回数の交渉 (7)交渉における誠実性 (8)正当事由なき労働組合の修正案の拒絶 (9)エクイティ、が挙げられている。この改正法は、解除の基準としては、Bildisco判決をだいたいにおいて踏襲したものであるが、手続的な要件がより詳細となり、実体的な面でも必要性が加味されるなどBildisco判決がよりよく整備されたものといえることができる。これが、現在の労働協約の解除の基準の到達点といえることができる。

そして、Kevin Steel判例以降の判例及び1113条は、Overseas判例で述べられた思想を労働協約が通常の双方未履行契約より、厳しい基準で解除されるべきであることの根拠としているようである。このことからすると、Overseas判例以降の判例・立法は、少なくとも、この思想を背景にしているということは肯定されていっているように思われる。一方、これらの判例のうちで、最も厳しい基準であるREA判例においてさえも、債務者の更生(再建)を妨害することを避けるべきことを明言していることからみて、すべての判例には、債務者の更生(再建)を成功させることを目標にすべきであるという思想を読み込むことも可能であろうと思われる。この場合、Overseas判例後の判例・立法は、すべて、債務者の再建計画の成功を害さない範囲で、労働者の権利を保護すべきということに関しては、一致している、と考えることができる。そして、既述のような基準の差異が生じたのは、労働者の権利の保護という点に関して、再建計画の成功を害さない程度とはいかなる程度かということについての認識の違いから生じたものといえることができるのではないと思われる。

## 七 倒産法の目的と労働法の保護

ところで、これらの判例は、倒産法と労働法の理念の調和をはかる方法として、(Bildisco判例も含めて) いずれも、倒産法の目的の中に、労働法の理念を取り込む形で、この問題を解決しているように思われる。すなわち、Kevin Steel判例とREA判例は、新人格理論により、労働関係法の直接適用がないことを明らかにした上で、倒産法の解釈に、労働法の理念を反映させる形で、解釈論を展開しており、また、Bildisco判例は、倒産法の理念(債務者更生)を前面に押し出した解釈論を展開しているのであって、それは、倒産法と労働法の理念が抵触した場合、まず、倒産法の理念を設定した上、労働法の理念が、その倒産法の理念の中に組み入れられ得るかどうかが、という視点から、この問題を解決しているように思われるのである。

11章手続の理念は、企業を再建することにより、債務者を更生させるところにある。債務者の更生の手段として、企業を再建する方法が採られるのは、以下のように説明されている。「企業再建の目的は、企業体を経営を維持し、労働者に職場を与え、債権者に支払いを行い、株主に配当を行うためである。企業体の再建の前提は、企業体の資産が、分割して売却されるより、生産に使われる方が、価値が高い、ということである。経営が、債務を繰り延べるか縮減することが出来るならば、その企業体は、存続可能な状態に復帰できる。生産より、再建の方が、経済的に効率的である。なぜなら、再建は、職場と資産を保全するからである。」労働者にとって、職場の維持は、不可欠なものである。職場が失われた場合、自動的に労働関係そのものが消失してしまい、収入の道が閉ざされる。その意味で、清算より、再建が好ましいのは、労働者側にとっても同様である。労働法の理念としても、労働関係の維持という点で、このことは、支持される。

このことから見れば、少なくとも、経営を維持し、企業を再建することによって、職場を保護するという点で労働法と倒産法の理念は、一致する。

従って、企業の再建を究極の目標に据えること自体は、労働法と倒産法との間になんら矛盾をもたらすことにはならない、ということが出来る。

このことを前提にした場合、企業を再建するに当たって、労働者を保護することが、再建の障礙になりうるのか、ということを検討する。

通常、企業の再建に当たっては、労働者の問題以外では、その経済的效果が問題とされる。従って、再建計画案は、如何に収入を増加させ、支出を削減すべきか、ということが中心となる。

しかし、労働者保護は、そのような経済的效果を中心とする思想とは相いれない。労働者が、保護される根拠は(1)労働者とその家族は、賃金を唯一の収入源としている一方で、商人である他の債権者は、多くの他の顧客をもっており、唯一の収入源に頼っていないこと(2)給与生活者は、自身を支える他の資本を持ちにくい、一方商人は、他に頼るべき資産を有していること、が挙げられている<sup>(65)</sup>。労働協約の解除の場合は、解除によって労働者が失う権利の重要性が挙げられている。このように、再建計画案内において、労働者に対して、他の利害関係人よりも優位な地位を認めることは、非生産費用を経営費用とすることであり、そのようなことは、再建中の企業の収入と資本を消耗させる。従って、労働者保護は、今までに認識されてきた倒産手続の目的とは、相いれない側面を持つ。

しかし、このことから即座に労働者保護を倒産法上否定すべきではないと思われる。経済的な効果が倒産法の重要な目的であるとしても、倒産法の目的は道徳的、政治的、社会的、個人的な問題の解決をも含むのであり、経済的な側面のみを強調すべきではないからである<sup>(66)</sup>。従って、社会政策上労働者を保護し優先的に取り扱うべきことが認められている以上、倒産時においてこれを無視すべきではない。むしろ、このような社会政策上の価値を倒産法に取り入れる必要があるだろう。むしろ、労働者保護が、倒産法上のすべての問題に優先すると考えることは出来ない。蓋し、労働協約を維持し労働者を保護することが結果として企業

の再建計画を失敗させた場合は、労働者側は労働協約が解除された場合より劣悪な状況に陥ることになる。そのようなことを考えれば、倒産法の内部に労働法の理念を取り入れることは許されるべきと思われる。

注

- (1) 菅野和夫「労働法」第三版補正版1頁以下参照
- (2) 山木戸克己「破産法」1頁以下
- (3) 労働組合法15条3項前段
- (4) 破産法56条, 会社更生法103条
- (5) 山本弘, 論文紹介, “B. Glenn Georg, Collective Bargaining in Chapter 11 and Beyond”, 95 Yale L.J. 300-46 (19859, [1987-2] アメリカ法402頁) (1987) は, 日本では, 会社更生法103条4項によって, この問題は解決済みであるとするが, 立法論として現在の103条4項の規定が妥当かどうかを探るという意味において, この問題を検討する必要があるのではないと思われる。
- (6) 49 Stat. 449 (1935)
- (7) The Labor-Management Relations Act of 1947 (LMRA), Stat. 136 (1947)
- (8) 8条は, 不当労働行為に該当する行為を列举しており, a項5号は, 組合との正式な代表者との団体交渉の拒否が挙げられている。
- (9) Milwaukee Spring Division of Illinois Coil Spring Co., 265 N.L.R.B.No. 28, 111 L.R.R.M. 1486 (1982)
- (10) First National Maintenance Corp. v. NLRB, 452 U.S. at 666 (1981) Textile Workers of America v. Darlington Mfg. Co., 380 U.S. 263 (1965)
- (11) 11 U.S.C. 92 Stat. 2549
- (12) 2 Stat. 36 (1800)
- (13) 5 Stat. 440 (1841)
- (14) 14 Stat. 517 (1967)
- (15) 連邦破産法の空白期間においても各州において, 破産法類似の規定は, 存在していたようである。
- (16) 30 Stat. 544
- (17) 52 Stat. 840 (1938)
- (18) ここで取り扱っているアメリカ法上の解除の意義は, 履行拒絶の意味に近いようである。
- (19) アメリカの連邦破産法は, 日本法上の会社更生法と破産法の両者を含む。
- (20) H.R. Rep. 595, 95th Cong., 1st Sess., p. 220 (1977)
- (21) In re Minges, 602 F. 2nd 38 (2d. Cir 1979)
- (22) In re Lafayette Radio Electronics Corp., 8 Bankr. E.D.N.Y. (1981)
- (23) 45 U.S.C.
- (24) 「すべての裁判官及び管財人は, 本法151条ないし163条所定の場合を除き, 鉄道労働者の賃金または労働環境を変更してはならない。」
- (25) これから紹介する判例のうち, Bildisco判決以前のものは, 1978年改正前のものである。そこでは, 現行法365条の前身である313条の解釈問題として, 表れている。このように, 現在とは, 規定が異なるのであるが, 規定の趣旨は, 同じであり, 規定の差異を重視する必要は, 余りないと思われるので, 改正前と改正後を特に区別することなく取り扱う。もっとも, 改正時には, 当然改正前の判例が, 意識されており, そのことが, 改正後の規定の解釈に影響を与えていることは, 意識しておく必要があるのであろう。
- (26) 173 F. Supp. 83 (S.D.N.Y. 1959)
- (27) referee, 1898年法の下で, 破産事件を担当する裁判所が任命する。その権限範囲は, 裁判官と同様であるが, 裁判官の再審理に服した。それ以前には, register in bankruptcyと呼ばれていた。1978年法で廃止。現在は, 破産裁判官 (bankruptcy judge) がその職務を担当している。(田中英夫編「英米法辞典」)
- (28) 1978年改正前の規定
- (29) 旧法の規定
- (30) 238 F. Supp. 359 (E.D.N.Y. 1965)
- (31) タフトーハートレー法の正式名称
- (32) 519 F. 2nd 698 (2nd Cir. 1975)
- (33) 8 Collier on Bankruptcy 3.15 [1] (14th ed. rev. 1975)

- (34) 376 U.S. 543, 84 S. Ct. 909 (1964)
- (35) 363 U.S. 574, 80 S. Ct. 1347 (1960)
- (36) 地裁の裁判官
- (37) Knapp裁判官の判示から引用。
- (38) Bordewieck and Countryman, The Rejection of Collective Bargaining Agreements by Chapter 11 Debtors, 57 American Bankruptcy Law Journal 293, at 301 (1983)
- (39) 523 F. 2nd 164 (2d Cir.)
- (40) いろいろな手続との関連において必要に応じ一時的に財産を保全し収益を収受させるため利害関係人の申請により裁判所が任命する管理人
- (41) Pulliam, The Rejection of Collective Bankruptcy Agreement under Section 365 of the Bankruptcy Court, 58 American Bankruptcy law Journal, 1 (1984)
- (42) Haggard and Pulliam, Ibid, 52 note 237
- (43) 467 U.S. 513 (1984)
- (44) 301条
- (45) Northern Pipeline Construction Co. v. Marathon Pipe Line Co., 458 U.S. 50 (1982)
- (46) 98 Stat. 33
- (47) Haggard and Pulliam, ibid, 85 note 66
- (48) 44 Bankr. 907 (Bankr. D. Minn. 1984)
- (49) これについては, Kurtz, Walter & Wells, Rejection of Collective Bargaining Agreements In Bankruptcy: A Review, Update, and Guide for Debtors. 96 Commercial Law Journal 31 (1991)を参照した。
- (50) 90 Bankr. 260 (Bankr. S.D. Tex. 1988)
- (51) 49 Bankr. 202 (Bankr. N.D.N.Y. 1985)
- (52) 791 F. 2nd 1074 (3d Cir. 1986)
- (53) 816 F. 2nd 82 (2d Cir. 1987)
- (54) 64 Bankr. 390 (Bankr. E.D.Pa. 1986)
- (55) 82 Bankr. 787 (Bankr. W.D.Pa. 1988)
- (56) 104 Bankr. 333 (Bankr. D. Mont. 1989)
- (57) 75 Bankr. 847 (Bankr. N.D. Ohio. 1987)
- (58) 50 Bankr. 460 (Bankr. N.D. ind. 1985)
- (59) 79 Bankr. 700 (Bankr. N.D. Ohio. 1985)
- (60) 52 Bankr. 797 (Bankr. W.D. Ky. 1985)
- (61) In re Royal Composing Room., Inc., 489 U.S. 1078, 109 S. Ct. 1529 (1989)
- (62) In re Texas Sheet Metals Inc., Ibid,
- (63) Truck Drivers Local 807 v. Carey Transp., Inc., Ibid, In re Texas Sheet Metals, Inc., 90 Bankr. S.D. Tex. 1988)
- (64) Ibid,
- (65) Merrick, The Bankruptcy Dynamics of Collective Bargaining Agreements, Commercial law Journal 169 (1986)
- (66) Korobkin, Rehabilitating Values: A Jurisprudence of Bankruptcy, 91 Colum. L. Rev. 717 (1991)。なお, 松下淳一助教授は, アメリカ法85頁(1993)の同論文の紹介で, Korobkinの主張を, 当事者の予測可能性や破産法の独自の存在意義についての理論の透明さを欠いていると批判する。