

のが、資金繰り表の公開です。会社再建中の場合、現金決済が重要性を増すため、労働組合としても常にキャッシュ・フローを点検しておく必要があります。

また、労働債権⁹³の確保が脅かされることのないよう、他の債権者の動きを把握しておくことも重要です。抵当権にもとづく債権回収や、会社更生法・民事再生法適用後の共益債権の増加に注意する必要があります。

計画通りに会社再建ができず、営業を継続するほど支払原資が減る場合も想定されます。その際は、再建から清算へ方針を転換させることも必要です。そうした判断を的確にするためにも、再建中の経営状況について、常に責任者と話し合えるようにしておくことが重要です。また、万が一会社を再建できない場合に備えて、労働債権の安全性を高めておく工夫も考えられます。

②関係者への理解活動

会社再建のためには、営業をスムーズに継続できるかが重要です。そのためには、取引先や金融機関の協力が不可欠です。経営者やその代理人等とともに労働組合としても、再建に協力してくれるよう速やかに説得に取り組む必要があります。特に、重要な関係者には、労働組合が従業員の意思をしっかりと把握し、会社再建のために重要な役割を果たすことを理解させておくことが重要です。

最終的には、債権者集会等で多くの関係者の賛成によって再建計画案を決定できるようにしなければなりません。

③会社再建計画への関与

再建計画は、従業員の雇用と労働条件を大きく左右することから、それへの関与が重要になります。再建計画案づくりのキーとなる人物と良好な信頼関係をつくり、労働組合との協議を尊重させる必要があります。経営破綻後もそれまでの労働協約が引き続き効力を持ちます。労働組合との協議を保証させるためにも、事前協議制や人事条項の整った労働協約が重要です。

2. 会社更生法

(1) 会社更生の概要

会社更生法とは、経営破綻の危機にある会社が再建をめざすためのものです。裁判所の認めた更正計画に基づき、更生管財人による会社再建が行われます。100%減資のうえスポンサーが新株を取得し再建をする場合が一般的ですが、会社更正が軌道にのらず、破綻に至るケースも少なくありません。更正手続き開始までの間は、保全管理人による管理と債権のためのスポンサー探しなどが行われます。

会社更生法の適用申請は、債務者（会社）、資本金額の1/10以上の債権を持っている債権者、株式総数の1/10以上を持っている株主が行うことができます⁹⁴。退職金債権などがこの金額に達すれば労働組合にも資格があります。実際に、連合傘下の組合でも行ったケースがあります。申立を受けた裁判所は、必要に応じて会社資産の保全処分命令を出し、保

⁹³ 労働債権についてp. 43

⁹⁴ 会社更生法第17条第2項

全管理人を選任します。保全管理人は、経営者にとってかわり、当面の営業活動を引き受けることとなります。

用語解説【会社更生手続開始前後の賃金および退職金の取り扱い】

会社更生においては、更生手続開始後の賃金は、会社の事業の経営に関する費用（会社更生法208条2号）として当然に共益債権になり、更生手続開始前6ヶ月間の未払賃金も共益債権とされます（同法130条）。

また、退職金の取り扱いは次の通りです。

○更生手続開始前に退職した場合

退職前6ヶ月の賃金総額と退職金額の3分の1のいずれか多い額が共益債権とされ、これを超える額は優先的更生債権となります（会社更生法130条2項）。

○更生手続開始後に退職した場合

自己都合退職や業務とは無関係な原因で退職した労働者の退職金も、「更生手続開始前に退職した場合」と同じく、退職前6ヶ月の賃金総額と退職金額の3分の1のいずれか多い額が共益債権とされ、これを超える額は優先的更生債権となります（会社更生法130条）。

○会社都合退職や業務上の原因による退職または定年退職した場合

事業経営に関する費用（会社更生法127条2号）として、退職金全額が共益債権となります。人員整理により解雇された労働者の退職金も共益債権となります。更生計画が認可決定された後に退職した場合には、更生手続の制約を受けずに退職金が支払われます。

○更生会社が支払債務を負う退職年金

各支払時期の支払額の3分の1が共益債権となります。残りの額は、退職時期によって異なってきます（上記の退職金と同じように考えます）。なお、保険会社などの第三者が支払債務を負う退職年金は、更生手続とは関係なく、定められたとおり支払われます。

(2) 労働組合の取り組み

＜会社などの手続き＞	＜労働組合の取り組み＞
○経営危機に関する法的措置の選択	○裁判所への上申書提出 ・組合方針や意見を具申
○会社または債権者による裁判所への更正 手続開始の申し立て	○保全措置まで独自に財産を保全 ○再建計画案作成に必要な経営・財産等書 類の調査・確保
○保全管理人の選出 ・財産保全に加え、調査委員の調査・ 分析にもとづき再建の可能性につ いて報告書を提出	
○裁判所による更生手続開始決定 ・再建見込みなしと判断の場合、申し立 て棄却	○裁判所からの事情聴取に対応
○更生管財人の選出 ・会社経営の全権を掌握	○更生管財人への交渉申し入れ ・組合方針の説明・理解、並びに労働協 約の確認・継続を求める
○債権者による債権の届け出	○労働債権の一覧を届け出る
○更正管財人による債権の調査とその確定	・共益債権、優先債権として確定させる
○関係人集会の開催 ※決議は債権者3/4以上、担保権者4/5以 上が必要 ・経過報告、財産・債権状況 ・関係人の意見陳述 ・更正計画案の審議・決議	○関係人集会への出席 ・組合側の更正計画案の提示、管財人の 計画案の修正など ○関係者、地域などへの理解活動
○裁判所による更正計画の認可決定	
○更正計画案の遂行 ・責任者は、管財人	○更正計画が適切に遂行されるよう監視。 問題があれば裁判所に申し立てる

取り組みにあたっては、以下のチェックリストをもとに組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょう。加えて、不当労働行為への対応、ユニオン・ショップ協定の取り扱い、労使協定の取り扱いについても留意しましょう。以下ページのチェックリストも参照ください。

- 企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 (p.7)

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
会社または債権者による裁判所への更生手続開始の申し立て～更生手続開始決定	
↓	<input type="checkbox"/> 労働協約の遵守、会社再建に関する重要事項について、保全管理人に労働組合の意見を聴くことを確認したか
↓	<input type="checkbox"/> 保全管理人と良好な関係を築き、組合としての会社再建計画がある場合には保全管理人に提案したか
↓	<input type="checkbox"/> 会社更生手続の過程で必要な手続関与に対応できているか
↓	<input type="checkbox"/> 更生手続開始決定前の裁判所による意見聴取
更生手続開始決定～更生計画の認可決定	
↓	<input type="checkbox"/> 会社更生手続の過程で必要な手続関与に対応できているか
↓	<input type="checkbox"/> 事業譲渡の許可の際の裁判所による意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 財産状況報告関係者集会での意見聴取、関係者集会が開かれない場合の書面による意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 更生計画案に関する裁判所からの意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 更生計画の認可・不認可についての意見聴取
↓	<input type="checkbox"/> 更生計画の認可・不認可の決定の通知
↓	<input type="checkbox"/> 関係人集会期日の通知

1) 保全管理人との関係の構築

労働組合は、すみやかに、保全管理人に労働協約の遵守や会社再建に関する重要事項について、組合の意見を聴く旨の確認をしましょう。なお、法的には、保全管理人・更生管財人は、労働協約の解除権を持っていません⁹⁵ので、引き続き労働協約が効力を持ちますし、団交応諾義務もあります。ただし、有効期間の定めのない労働協約の場合、90日の予告期間をおいて一方的に解約される可能性もありますので、注意しましょう。

また、保全管理人には、会社再建のための更生管財人となるべきスポンサーを探し、再建計画案を作成させる役割があります。保全管理人がそのまま更生管財人となり、再建にあたる場合もあります。更生管財人が作る更正計画案によって、組合員の雇用や労働条件が大きく左右されますので、保全管理人との良好な信頼関係を作る必要があります。組合としての会社再建案があれば、この段階で保全管理人に伝えておきましょう。

(参考様式)

・保全管理下の労使関係に関する確認書 (p. 84)

⁹⁵ 労働協約は管財人の契約解除権の対象から除外されていますので(会社更生法第 61 条第3項)、管財人が会社更生手続に入ったからという理由で労働協約を解約することはできません。ただし、有効期間の定めのない労働協約については、90日前の予告で解約されることがあります(労働組合法第15条第3項、第4項)ので、有効期間を定め、自動更新条項も入れておくなどの対応が必要です。

2) 会社更生手続きにおける関与

多くの場合、会社再建のための合理化提案が行われますが、労働者の一方的な犠牲による会社再建を許してはなりません。関係人集会や裁判所での意見陳述などを通じ、公正な会社再建を訴え、関係者の理解を得る必要があります。更生手続き中でも、解雇権濫用⁹⁶や整理解雇の法理は適用されますので、団体交渉でしっかりと主張していくことが大切です。合理化を受け入れる場合でも、更正管財人と協議し、1回の合理化でしっかりと将来展望が持てる計画になるよう協議をつくしたうえで、受け入れる必要があります。

会社更生手続期間中の過程では、保全管財人やスポンサーおよび裁判所から過半数労働組合または過半数代表者（この場合は事業所単位ではなく企業単位）に対して、後述の関与を求められます。なお、再建計画で事業譲渡を計画している場合、事業譲渡の許可に関する裁判所からの意見聴取では、①事業譲渡の賛否とその理由、②賛成する場合の条件・留意点、③経営陣の不正・問題点について、書面をもって明確に意見を表明する必要があります。

①更生手続開始決定前の裁判所による意見聴取（会社更生法第22条1項）

裁判所は、更生手続開始の申立があった場合、当該申し立てを棄却すべきこと、または、更生手続の開始決定をすべきことが明らかである場合を除いて、申立会社の労働組合等の意見を聴かなければなりません。

②事業譲渡の許可の際の裁判所による意見聴取（会社更生法第46条3項3号）

裁判所が、更生計画によらずに会社の営業の全部、または、一部を譲渡することについて許可しようとする場合、労働組合等の意見を聴かなければなりません。

③財産状況報告関係者集会での意見聴取、関係者集会が開かれない場合の書面による意見聴取（会社更生法第85条3項、4項）

会社の財務状況を報告するために招集された関係人集会（財産状況報告集会）において、管財人の選任、会社の業務および財産の管理に関する事項について、労働組合等は意見を述べるすることができます。

財産状況報告集会を招集しない場合、労働組合等は裁判所が定める期間内に書面により意見を述べるすることができます。

④更生計画案に関する裁判所からの意見聴取（会社更生法第188条）

裁判所は、更生計画案（修正案を含む）について労働組合等の意見を聴かなければなりません。

⑤更生計画の認可・不認可についての意見聴取（会社更生法第199条5項）

労働組合等は更生計画を認可すべきかについて意見を述べるすることができます。

⑥更生計画の認可・不認可の決定の通知（会社更生法第199条7項）

⁹⁶ 解雇権の濫用について（労働契約法第16条）p.8

更生計画の認可、または、不認可の決定があった場合には、その旨を労働組合等に通知しなければなりません。

⑦関係人集会期日の通知（会社更生法第115条3項）

関係人集会が招集される場合は、労働組合等に通知しなければなりません。

3. 民事再生法

(1) 民事再生の概要

民事再生法は、会社更生法と同様に、経営破綻の危機にある会社の再建を目的とするものですが、経営者がそのまま再建にあたることや、再生計画の作成は再生手続き開始後であること、債権者集会などの手続きの簡略化ができること、などが大きく異なります。裁判所の実質的な関与は、再生計画の許可と事業譲渡の許可程度であり、会社更生法と比べ後見的役割は限定的です。弁護士の監督委員を選び、その監視のもとで経営者が営業を続けながら、再生計画案を作るケースが多くなっています。再生計画案は、債権総額と債権者数のそれぞれ1/2以上の賛成で、裁判所の認可条件を満たすことができます⁹⁷。

法の趣旨は、会社再建であり、清算を目的とすることは問題がありますが、債権者の半数が営業の全部廃止（譲渡）による会社清算に同意すれば、清算型（あるいは、労働者を切り捨てて事業のみ再生させること）として利用することも可能です。

民事再生法の適用申立は、債務者か債権者のどちらからでも、経営破綻の恐れがあるという要件のみで行えます⁹⁸。会社更生法ほど細かな審査はされず、通例では申立翌日には保全命令を出し、再生手続き開始の決定が出されます。再生手続き開始後も、それまでの経営者が引き続き残る場合が多く、経営を続けながら再生計画を作成し、債権者の過半数の同意と裁判所の認可があれば、その再生計画にしたがって債務を返済し、会社再建することになります。

用語解説【再生手続き開始前後の賃金および退職金の取り扱い】

再生手続き開始前に発生した賃金・退職金等の労働債権については、労働債権の全額について一般の先取特権が認められるので、一般優先債権となります（民事再生法122条1項）。一般優先債権は、再生手続きによらないで随時弁済されます（同条2項）ので、債権届出の必要なく、直接使用者に請求できます。

再生手続き開始後に生じた労働債権は共益債権として取り扱われます（民事再生法119条2項）。再生手続き開始後、労働者が退職したときの退職金については、自己都合退職の場合は再生手続き開始前のものと同様に一般優先債権となり（手続き開始後の労働の対価に相当する部分は共益債権）、会社都合退職の場合は全額共益債権とすべきことを主張しましょう。共益債権も、再生手続きによらないで、随時弁済されますので（同法121条1項）、債権届出の必要なく、直接使用者に請求できます。

⁹⁷ 民事再生法第172条の3

⁹⁸ 民事再生法第21条