慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

| | |
|---|---|
| Title | 再建型倒産手続と整理解雇法理(1) :<br>日本航空整理解雇事件判決を手掛かりとして |
| Sub Title | Corporate reorganization and dismissal for redundancy : a study of two cases Japan Airlines Co., Ltd. (1) |
| Author | 上江洲, 純子(Uezu, Junko)<br>中島, 弘雅(Nakajima, Hiromasa) |
| Publisher | 慶應義塾大学大学院法務研究科 |
| Publication year | 2013 |
| Jtitle | 慶應法学 (Keio law journal). No.26 (2013. 6) ,p.73- 84 |
| JaLC DOI | |
| Abstract | |
| Notes | 法科大学院開設10周年記念号<br>テーマ企画 : 民事手続法 |
| Genre | Departmental Bulletin Paper |
| URL | https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA1203413X-20130620-0073 |

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

テーマ企画―民事手続法

# 再建型倒産手続と整理解雇法理（1）

## ――日本航空整理解雇事件判決を手掛かりとして――

上江洲　純子
中　島　弘　雅

一　はじめに
二　再建型倒産手続における労働者の位置づけ
三　再生債務者等・更生管財人の解雇権（以上、本号）
四　労働組合（従業員代表）の関与による調整機能
五　整理解雇法理と従来の裁判例
六　日本航空整理解雇判決
七　整理解雇法理の倒産法的変容の必要性
八　おわりに

## 一　はじめに

日本航空の会社更生事件は、倒産法上様々な論点[1)]を提供してくれたが、中でも注目すべきは、会社更生手続中に実施された労働者の解雇の有効性が争われた事件（以下「日本航空整理解雇事件」という）を契機として、改めて倒産

1）この点については、山本和彦「JAL更生手続に関する若干の法律問題」事業再生と債権管理128号（2010年）４頁以下、山本弘「私的整理と法的再建手続との連携」ジュリスト1401号（2010年）４頁以下、山本和彦「企業再生支援機構とJALの更生手続」ジュリスト1401号（2010年）12頁以下、田頭章一「事前調整型事業再生手続の意義と限界」ジュリスト1401号（2010年）21頁以下など参照。

法と労働法の交錯領域、すなわち、いわゆる「倒産労働法」[2]をめぐる議論が再燃したという点である[3]。

倒産手続における解雇規制のあり方に関して、倒産法の立場からは、倒産手続における労働契約関係の特殊性に着目し、一般の労働法である「平時労働法」に対して、「戦時労働法」ないし「倒産労働法」による労働法律関係の倒産法的変容の必要性を示唆する見解[4]や、再生計画や更生計画の遂行として行う解雇の場合には通常の整理解雇とは異なった枠組みでその効力が判断されるべきであるとする見解[5]が主張されている。

これに対し、労働法の立場からは、労働法も使用者倒産時において平時の協議ないし交渉に関するルールについて修正すべき部分がないか否かを謙虚に再検討すべき点があると述べる見解[6]がある一方で、倒産時に平時と異なる「戦時倒産法」として労働法規範が修正・変容されると考える必要はないと断言する見解[7]も主張されている。

かかる状況下において、平成24（2012）年３月29日と30日に相次いで出され

---

2)「倒産労働法」という言葉は、わが国では、谷口安平教授が、その画期的な体系書『倒産処理法』（筑摩書房、1976年）193頁で用いられたのが最初である。

3)「倒産労働法」の整備の必要性に関する議論については、上江洲純子「再建型倒産手続における労働者の処遇――「倒産労働法」確立への足掛かりとして」東京弁護士会倒産法部編『倒産法改正展望』（商事法務、2012年）156頁以下参照。

4）中島弘雅「JALの会社更生と整理解雇問題」金融・商事判例1358号（2011年）１頁。

5）伊藤眞「事業再生手続における解雇の必要性の判断枠組み――整理解雇の法理におけるパラダイム・シフト（判断枠組みの転換）を目指して」東京弁護士会倒産法部編『倒産法改正展望』（商事法務、2012年）17頁。

6）荒木尚志「労働法と倒産法の交錯――企業倒産時（再建型倒産手続）における労働法規範の適用と解釈」NBL979号（2012年）20頁。

7）船尾徹「更生手続下における整理解雇法理の適用のあり方――更生計画が定めた人員削減計画・目標と「解雇による人員削減の必要性」労働法律旬報1774号（2012年）17頁。さらに、萬井隆令「管財人に拝詭し、解雇法理から逸脱したJAL判決」労働法律旬報1774号（2012年）21頁は、普通解雇と比較すれば整理解雇それ自体がいわば「戦時解雇」なのであって「戦時労働法」といっても内容的に新味はないと、倒産法の立場からの見解を批判する。

た日本航空整理解雇事件に関する２つの東京地裁判決は、再建型倒産手続の中で行われた整理解雇が有効か否かが争われた事案において、「平時労働法」において形成されてきた判断枠組みである「整理解雇法理」の適用を認めたが、３月29日に出された「運航乗務員判決」と、30日に出された「客室乗務員判決」とでは、整理解雇法理の捉え方や本件使用者が会社更生手続下にあることに配慮した点で微妙な違いがあるように思われる。

そこで、本稿では、「平時労働法」において形成されてきた判断枠組みである「整理解雇法理」に一石を投じた日本航空整理解雇判決が現れたのを契機にして、改めて、倒産法と労働法とが交錯する領域に、「倒産労働法」という「平時労働法」とは異なる判断枠組みが必要かどうかという問題について検討することにしたい。

なお、一口に「倒産労働法」といっても、倒産法と労働法が交錯する場面は、使用者の再建の手法によっても、適用される労働法規律によっても状況は異なってくるが[8)]、本稿では、考察の対象を「再建型倒産手続」に限定し、さらに労働契約関係のうち、労働者保護を念頭に置いた労働法規範との衝突が最も顕在化する「労働者の解雇規制」を中心に取り上げていくことにしたい。

＊　本稿は、執筆者両名の討議に基づき、草稿を上江洲純子が執筆し、中島弘雅が全体にわたり加筆・修正をして、その内容を確定したものである。

---

8）清算型倒産手続である破産手続における破産管財人の労働契約解除権や使用者性に関する議論については、谷口安平「破産管財人と団体交渉」法学論叢124巻５・６号（1989年）40頁以下、中島弘雅『体系倒産法Ⅰ〔破産・特別清算〕』（中央経済社、2007年）260頁以下、伊藤眞『破産法・民事再生法〔第２版〕』（有斐閣、2009年）302頁以下参照。倒産手続における事業（営業）譲渡に関しては、中島弘雅「営業譲渡による倒産処理と労働者の権利保護――再建型企業倒産手続を中心に」谷口安平先生古稀祝賀『現代民事司法の諸相』（成文堂、2005年）553頁以下参照。以上の論点について再建型倒産手続を含め網羅的に論じたものとして、山本和彦「倒産企業従業員の生活保障」河野正憲＝中島弘雅編『倒産法大系』（弘文堂、2001年）84頁以下、中島弘雅「企業倒産に伴う労働法上の問題点」法学研究83巻１号（2010年）211頁以下参照。

## 二　再建型倒産手続における労働者の位置づけ

### 1　事業の再建と労働者の保護のための措置

ところで、倒産法と労働法が交錯する領域を総合的に対象とする「倒産労働法」の成熟を望む声は今に始まったことではない[9)]。既に1970年代からこの分野に関する研究が散見されるものの[10)]、結局、現在に至るまで十分な理論的掘り下げがなされてこなかったように思われる。ただ、最近になって、労働法の側から、この領域について本腰を入れて取り組んだ研究論文が公表されるとともに[11)]、日本航空整理解雇判決を受けて、再建型倒産手続における整理解雇法理を巡る議論がにわかに活況の様相を呈してきたことは、最初に触れた通りである。

以下では、まず最初に、「倒産労働法」の必要性の有無を検討する前提として、再建型倒産手続において労働者がどのように位置づけられるのかという点について、従来の議論も含めて整理することにしたい。

再建型倒産手続である民事再生手続や会社更生手続について規律する民事再生法および会社更生法は、それぞれの１条で、「事業の再生」（民再１条）ないし「事業の維持更生」（会更１条）を目的に各手続を進めることを定めている。

この目的を労働者との関係で達成しようとすれば、事業の再建のためには「労働者の協力」が不可欠であり、その協力を得るためには、当然のことながら、手続上、労働者を保護するための措置が必要となる。民事再生法や会社更

---

9）1976年に刊行された谷口・前掲注2）書193頁には、既に「倒産労働法とも呼ぶべき分野の成熟が望まれる。」との記述がある。

10）倒産法学からの議論として、谷口・前掲注8）論文41頁がある。また、労働法学の立場から「倒産労働法」の確立を目指す議論として、毛塚勝利「倒産をめぐる労働問題と倒産労働法の課題」日本労働研究雑誌511号（2003年）４頁以下、土田道夫＝真嶋高博「倒産労働法の意義と課題」季刊労働法222号（2008年）146頁以下がある。

11）池田悠「再建型倒産手続における労働法規範の適用――再建と労働者保護の緊張関係をめぐる日米比較を通じて⑴⑵⑶⑷⑸・完）」法学協会雑誌128巻３号559頁以下、８号2035頁以下、９号2232頁以下、10号2250頁以下、11号2837頁以下（2011年）参照。

生法においても、次の３点にそれが表れている。

第１に、労働債権が他の利害関係人に比して保護されていることである。事業を継続し、再建目的を達成するに当たって事業活動に従事する労働者の存在は、再建型倒産手続において不可欠である[12)]。そこで、労働債権は労働の対価として労働者のみならず、その家族の生活の糧であり、その支払いに対する保障がなければ労働者の協力が得られないという認識に基づいて、立法者は、民事再生手続では、一般優先債権（民再122条１項）または共益債権（民再119条２号）として、また、会社更生手続では、優先的更生債権（会更168条１項２号）または共益債権（会更127条２号・130条１項）としての地位を認めている[13)]。

第２に、労働協約の維持が挙げられる。労使交渉の末に締結される労働協約は通常、使用者と労働組合との間の双務契約に当たるため、倒産手続であれば再生債務者等（その意義につき、民再２条２号参照）や更生管財人（会更67条以下）に付与される双方未履行双務契約の履行または解除の選択権（民再49条１項、会更61条１項）を行使して解除できるのが原則となるはずであるが、労働協約については明文によって解除権が排除されている（民再49条３項、会更61条３項）。したがって、再生債務者等や更生管財人は、従前の使用者が締結した労働協約に拘束されることになる。この規定の存在により、労働協約上の労働者保護のための条項が維持されることになるとされている[14)]。しかし、その一方で、この規定が盛り込まれたのは、単純に労働者保護を念頭に置いたからだけではなく、労働協約維持によってもたらされる労使平和を労働者側に強制することで、最終的には再建目的を達成できるとの政策的判断が働いた帰結

12）このことにつき、池田・前掲注11）論文(1)・法学協会雑誌128巻３号564頁参照。

13）伊藤・前掲注5）論文６頁参照。更生計画認可前に退職した労働者の退職金債権の共益債権化（会更130条２項）も同様の趣旨とされる。

14）宮脇幸彦ほか編『注解会社更生法』（青林書院、1986年）366頁〔宗田親彦〕、才口千晴＝伊藤眞監修・全国倒産処理弁護士ネットワーク編『新注釈民事再生法（上）〔第２版〕』（きんざい、2010年）271頁〔中島弘雅〕参照。

であるとの分析もある[15]。果たして、この規定の立法趣旨がいずれにあるのかについては当時の立法過程[16]を追ってみても実際のところはよく分からない上に、本稿で触れるように、労働協約の維持が必ずしも事業再建への「労働者の協力」に繋がるとはいえない場合もあるが、現行法においては、労働協約の維持によって労働者は、他の利害関係人に比して比較的優位に扱われていると評価できるように思われる。

そして第３は、労働組合や従業員（従業者）の過半数を代表する者（労働組合等。民再24条の２かっこ書、会更46条３項３号）に対し手続関与権を付与していることである。旧会社更生法では、195条が更生計画案に対して労働組合等への意見聴取を認めていただけであったが、現行会社更生法では、手続の開始前の段階（民再24条の２、会更22条１項）から、営業譲渡・事業譲渡の許可（民再42条３項、会更46条３項３号）、再生計画案・更生計画案（民再168条、会更188条）といった倒産手続上の重要な局面において、裁判所は労働組合等から意見を聴取しなければならず、さらに労働組合等には、財産状況報告集会（民再126条３項、会更85条３項）や再生計画・更生計画の認可・不認可（民再174条３項、会更199条５項）に対する意見陳述権も認められている。もちろん労働契約関係の主体は個々の労働者であって、労働組合等ではないが、労働組合等は、労働者の権利保護に向けて、労働債権の支払い確保や雇用の維持を働きかける

15）池田・前掲注11）論文⑸・完）・法学協会雑誌128巻11号2905頁参照。なお、日本航空整理解雇事件の客室乗務員判決は、この規定を労働者の労働基本権に配慮する趣旨で設けられた特則であると捉えている。

16）現行会社更生法61条３項は、旧会社更生法103条４項を引き継いだものとされる。しかし、位野木益雄『会社更生法〔昭和27年〕⑴』（信山社、1994年）377頁と『会社更生法〔昭和27年〕⑵』（信山社、1995年）22頁とを比較すると、旧会社更生法103条４項は「昭和26年２月13日案」までは文言化されておらず、「昭和26年２月13日案の整理案」に初めて登場するが、特に内容について協議された経過がみられない。なお、法案提出時の逐条説明では「ここに定める解除権の規定は、労働協約には適用がないことを念のため明らかにしたものである」とされている。この点については、上江洲・前掲注3）論文169頁。当該条項の制定経緯の詳細については、池田・前掲注11）論文⑸・完）・法学協会雑誌128巻11号2867頁以下参照。

組織であるから、倒産手続に対しても利害関係を有する。そのため、現行倒産法制は、労働組合等へ手続関与権を付与することを通して、倒産手続への「労働者の協力」を確保する仕組みを採用しているとされている。

## 2　労働契約関係の調整と「平時労働法」

しかし他方で、事業の再建目的を達成するためには、当然のことながら、労働者保護一辺倒では足りず、再生債務者等や更生管財人は「労働契約関係の調整」に着手し、必要に応じて労働者の既存の労働条件の変更や、時には労働者の解雇が不可避となる。しかし、この点については民事再生法も会社更生法も直接の規定を置いていないことから、結局は、労働者との衝突が大きい場面では、倒産法の規律があまり機能を果たしていない実情がみえてくる。

それでは、再建型倒産手続における労働契約関係の調整を、一般の、すなわち「平時労働法」の規律に委ねることで問題は解決するのであろうか。

この点につき、労働法学の立場からは、日本の労働法規制は、雇用保障に重点を置き、労働者の解雇といった労働力の量的調整については厳格に規制しつつ、労働条件の変更といった労働力の質的調整については柔軟に認めることで、労働契約関係が硬直的にならないよう工夫されている[17]として、再建型倒産手続においても労働契約関係の処理に当たってこれらの枠組みをあえて変更する必要はないと評価されている[18]。そして、これをさらに積極的に解して、既に確立した枠組みが存在する以上、倒産手続下でも個別の労働契約関係の処理に当たっては労働法の規律が全面的に適用されることを倒産法自身が認めているとして、再建型倒産手続においては、むしろ再建目的の観点から、倒産法の規律が労働法の規律に影響を及ぼさないよう立法や解釈が展開されていると捉える見解も登場している[19]。

---

17）池田・前掲注11）論文(5・完)・法学協会雑誌128巻11号2907頁、荒木・前掲注6）論文19頁。

18）池田・前掲注11）論文(1)・法学協会雑誌128巻３号595頁、11号2907頁参照。

19）池田・前掲注11）論文(5・完)・法学協会雑誌128巻11号2908頁。

従って、結局のところ、労働法学の立場からは、再建型倒産手続においても現行の労働法の規律に基づいて労働契約関係を調整すれば十分であるとの帰結が導かれることになる。これに対して、倒産法学の立場からは、労働者保護を第一に掲げる労働法の規律が事業の再建を目的とする倒産手続において万事上手く機能するのか、かえって再建目的を阻害するケースがあるのではないかとの慎重論が出てくるのは当然であり、今回の日本航空整理解雇事件は、その点でも改めて両者の立場の違いを明確にしたということができる。

### 3　使用者の再建と労働者調整の必要性

そればかりか、まさに使用者の再建のためには、労働力の質的調整だけでは足りず、労働者を解雇せざるを得なかった日本航空整理解雇事件は、労働力の量的調整に関して厳格な規制を敷いていることが、かえって事業の再建という目的を阻害しないかという倒産法学の立場からの懸念を顕在化させることになった。

そもそもわが国では、期間の定めのない労働契約関係については、民法627条により労使双方から自由に解約できるとする「解雇自由の原則」が採用されている。しかしながら、労働者保護の観点から積み重ねられてきた判例法理である解雇権濫用法理[20]が労働契約法16条に明文化される[21]ことによって、実際には原則と例外が入れ替わったかのような状況が作出されている。さらに、使用者が行う解雇の中でも、経営上の必要によってなされる人員削減の一環として行う整理解雇は、労働者には何ら帰責性がないこともあり、整理解雇の有効性についてはより慎重に検討されるべきであるとされており、その判断枠組みも下級審の裁判例の積み重ねにより、今では「整理解雇法理」[22]という判例

20）最判昭和50年４月25日民集29巻４号456頁［日本食塩製造事件］。

21）平成15（2003）年の労働基準法の改正で、解雇権濫用法理が労働基準法18条の２に規定されたが、その条文が平成20（2008）年３月１日施行の労働契約法16条に移されている。

22）整理解雇法理を最初に定立した判決として、東洋酸素事件（控訴審）に関する東京高判昭和54年10月29日労判330号71頁がある。

法理の下で評価される判断枠組みが定着している。

しかし、多くの労働法学者が支持するように、この整理解雇法理を、再建型倒産手続における再生債務者等や更生管財人による整理解雇の場面にもそのままスライドさせるだけでよいとすると、再建のためには「解雇」が必要であると考える再生債務者等や更生管財人と、「解雇回避」を第一に考える労働者側との対立がかえって激化することになるのではないか、また、それにより倒産手続の進行や計画作成、計画遂行にも影響が出て、最終的には再建という目的が達成できなくなってしまうのではないか。かかる素朴な疑問から、まず最初に、いわゆる「平時労働法」の限界を探ってみることにしたい。

そのためには「整理解雇法理」に関する裁判例を分析する必要があるが、次章では、その前提として、再生債務者等や更生管財人の解雇権をどのように捉えたらよいのか、個別の労働者の解雇問題に労働組合や従業員代表者はどのように関わるのかという点について整理しておくことにする。

## 三　再生債務者等・更生管財人の解雇権

### 1　再生債務者等・更生管財人の使用者性

再生債務者等や更生管財人は、倒産手続上、労働契約関係を調整する権限を有するという前提でこれまで議論を進めてきたが、そもそも再生債務者等や更生管財人の解雇権は、どこから来るのであろうか。

再生債務者の場合には、民事再生手続開始後も引き続き財産管理処分権・業務遂行権を有するが（民再38条１項）、再生手続における管財人は、管理命令の発令によって再生債務者財産の管理処分権・業務遂行権を有することになる（民再66条）。また、会社更生手続における更生管財人は、更生手続開始決定によって更生会社の財産管理処分権と事業経営権を有することになる（会更72条１項）。そして、再生手続における管財人や更生管財人は、それらの財産管理処分権に基づき、併せて労働契約上の使用者の地位を承継し、それにより労働者の解雇権限も取得すると解されている[23)]。

こうして使用者となった再生債務者等や更生管財人は、労働契約上認められる使用者としての権限を行使することができるようになることから、そこには、当然、労働契約を解除する、すなわち労働者を解雇する権限も、就業規則の変更によって労働条件を変更する権限も、さらには労使慣行に基づく配転や出向命令権も含まれることになる[24)]。

ただ、再生債務者等や更生管財人が、何の制約も受けずに使用者としての権限を自由に行使できるかというとそうではない。再生債務者等や更生管財人の解雇権も、労働者保護の観点から使用者に対して課せられている労働法上の規律による制限を免れることはできないとされており、労働基準法[25)] や労働契約法[26)] の定める規定に違反してなされた解雇は無効になると解されている[27)]。

---

23）上野久徳『倒産処理と労働問題』（同文舘、1977年）28頁、霜島甲一『倒産法体系』（勁草書房、1990年）402頁、上原敏夫「会社更生手続開始と労働契約」判例タイムズ866号（1995年）122頁参照。民事再生手続において管理命令が発令されたときは、再生管財人が使用者の立場を承継することになる（民再66条）。なお、会社更生手続開始後も労働契約における使用者としての地位は更生会社に帰属し、更生管財人はこれを代わって行使するに過ぎないとして、更生管財人の使用者性を否定する見解として、小西國友「企業の倒産時における労働組合の活動」鈴木忠一＝三ケ月章『新・実務民事訴訟法講座13』（日本評論社、1981年）299頁がある。

24）破産管財人について、伊藤・前掲注8）書307頁、中島・前掲注8）書262頁。更生管財人について、伊藤眞『社会更生法』（有斐閣、2012年）308頁。

25）更生管財人について、谷口安平『倒産処理法〔第２版〕』（筑摩書房、1980年）194頁、霜島・前掲注23）書405頁、上原・前掲注23）論文122頁、水元宏典「更生手続開始と労働契約」山本克己＝山本和彦＝瀬戸英雄編『新会社更生法の理論と実務〔判タ1132号〕』（判例タイムズ社、2003年）108頁、腰塚和男＝和田正「倒産手続と労働問題」清水直編『企業再建の真髄』（商事法務、2005年）257頁、伊藤・前掲注24）書303頁。

26）更生管財人について、上原・前掲注23）論文123頁、水元・前掲注25）論文108頁、腰塚＝和田・前掲注25）論文257頁、伊藤・前掲注24）書304頁。

27）更生管財人について上原・前掲注23）論文123頁。谷口・前掲注25）書195頁は、和議も会社更生と同様に考えることができるとする。なお、再建型倒産手続における更生管財人・再生債務者等の解雇権の行使が、労働法上の規制の対象になると指摘するものとして、池田・前掲注11）論文(5・完)・法学協会雑誌128巻11号2861頁、上江洲・前掲注3）論文160頁参照。

## 2　再生債務者等・更生管財人の双方未履行双務契約に関する選択権

その一方で、民事再生法や会社更生法は、確かに、再生債務者等や更生管財人の労働者に対する解雇権については直接の定めを置いていないものの、労働契約が双務契約であることから、双方未履行双務契約一般についての規律（民再49条１項、会更61条１項）が適用される結果[28]、再生債務者等や更生管財人には労働契約の履行又は解除につき選択権が付与され、それにより再生債務者等や更生管財人は、倒産法上の規律によっても労働者に対する解雇権を行使することが可能とされている[29]。

そもそも、倒産手続において再生債務者等や更生管財人にこのような選択権が付与されているのは、事業の再建を図りつつ総債権者の利益を保護するために、法が特別に付与したものだと解されている[30]。そうすると、再生債務者等や更生管財人の労働契約に対する解除権も、従前の使用者の解雇権と全く同一のものと評価するのは難しいであろう。

加えて、事業の再建という目的のため、再生債務者には債権者のために公平誠実義務（民再38条２項）が課せられており、更生管財人も利害関係人の利害

---

28）破産手続における労働契約の解除については、民法631条に特則が定められており、破産管財人からも、労働者からも雇用契約の解約申入れができるとされ、破産管財人の双方未履行双務契約に対する選択権を定めた破産法53条との適用関係が問題となるが、通説は民法631条を適用する立場を採用しており、労働契約の解除によって発生する損害賠償に関しては、いずれの側からも請求できないと解されている。しかし、民事再生手続や会社更生手続に関しては、破産手続と異なり、双方未履行双務契約に対する再生債務者等や更生管財人の解除権行使と抵触するような特則は置かれていない。

29）戸谷義治「会社倒産と解雇」季刊労働法224号（2009年）79頁以下参照。また、これらの規定に基づいて解除権を行使する場合には、再建型倒産手続の円滑な遂行に影響を及ぼすことも考慮して、裁判所の要許可事項に指定することも可能とされている（民再41条１項４号・会更72条２項４号）。

30）上原・前掲注23）論文122頁参照。戸谷・前掲注29）論文79頁以下によれば、再生債務者も更生管財人も、民事再生法49条１項、会社更生法61条１項に基づく解雇権と同時に民法627条１項の解雇権を併有するとされる。

関係を公正かつ衡平に調和させることを職務としている[31)]。そして、その業務遂行は裁判所の監督下で実施される。そのことからも、再生債務者等や更生管財人には、倒産法上の規律も個別に課せられていることが分かる。

そういう意味では、再生債務者等や更生管財人による労働者の解雇権は、単に従前の使用者と同様に労働法上の規律に服するだけではなく、倒産法の規律の下で行使されることにも留意しなくてはならない。そして、このように、再生債務者等や更生管財人が従前の使用者とは異なる主体であると認識することが、倒産労働法の必要性に関する議論の出発点になると思われる。

（未完）

31）伊藤・前掲注5）論文９頁参照。再生手続における管財人や更生管財人には善管注意義務が課せられている（民再78条に基づく60条１項準用、会更80条１項）。