

「事業成長担保」の拙速な制度化に反対する声明

2022年12月26日

日本労働弁護団

幹事長 佐々木 亮

- 1 2022年9月30日、金融担当大臣は、金融審議会に対し、「事業性に着目した融資を促進するための制度や実務のあり方に関する検討」として、「スタートアップや事業承継・再生企業等への円滑な資金供給を促す観点から、事業性に着目した融資実務のあり方も視野に入れつつ、事業全体を担保に金融機関から成長資金等を調達できる制度について検討を行うこと」という内容の諮問を行った。同審議会は、諮問を受け、「事業性に着目した融資実務を支える制度のあり方等に関するワーキング・グループ」を設置し、「事業成長担保権」なる新たな担保制度導入の議論を行っている（座長・神田秀樹教授）。

事業成長担保権とは「事業全体に対する担保制度」である（なお、同趣旨の制度は、現在、法制審の担保法制部会においても議論されている）。金融庁の説明によれば、「有形資産を持たない成長企業等でも、事業の成長可能性があれば、融資が可能となる」ものであり、融資後も金融機関による「伴走支援」、業況悪化局面における「経営改善に向けた支援」、再生局面における「事業者支援」が期待できるという。

しかし、この事業成長担保権は、以下のとおり、労働者・労働組合に対する重大な影響をもたらすものであり、慎重な議論が必要である。

- 2 事業成長担保権の担保目的財産は、「総財産」とされている（それに、将来、設定者に属する財産を含むことを明確にするという）。この「総財産」には、「契約上の地位」も含まれるところ、「労働契約上の地位」も当然に対象にされている。つまり、労働契約も担保目的財産に含まれることになる。使用者が、労働契約も含めて担保を設定するという制度は、企業担保権等を除いて存在しない（企業担保権については、社債を担保にする場合に限定されており、現在は利用されていない）。事業成長担保権の大きな特徴の一つはここにあるし、これまでの担保制度との違いもここにある。

この点、労働契約は、他の契約関係とは異なり、働く人間と切り離すことのできない労働力を取引の対象とするものである。その労働契約も含めて担保を設定することができるような制度は、働く人間を担保にとることを可能とするものであり、そのようなことが許されるのかという根本的な疑問がある。

いずれにしても、事業成長担保制度を設計するのであれば、その設定時において、担保の対象となる生身の人間である労働者の個別同意を必要とすべきである（同意にあたっては、後述するような実行時の問題等も含めた十分な説明を行い、さらに同意しない

労働者を不利益に取り扱うことを禁止する制度設計が必要である)。この個別同意は、設定後に労働契約を締結する労働者にも必要とすべきである。そして、個別同意が得られない労働者については、その労働契約は担保目的財産の対象外とすべきである。この点、他の担保制度では労働者の個別同意や通知等は不要であるから事業成長担保権にも不要であるなどという指摘があるが、上述したとおり、事業成長担保権は労働契約を担保目的財産とする点で他の担保制度と大きな違いがあり、その比較は誤りである。

- 3 金融庁は、事業成長担保は、「事業計画等を明確にする事業者と、当該事業計画等に基づき事業の将来性を理解し、事業者の実態を継続的に把握することができる金融機関との間において、利用されることが想定される」ものであり、設定時における事業計画の明確化に基づく融資判断だけでなく、期中においても、設定者である事業者「試算表、決算書、事業計画等の進捗を報告」させ、金融機関の「フォローアップ・伴走支援」、場合によっては「経営改善のための対応協議」等がなされるものとイメージしている。担保権者である金融機関による経営関与（指導）を想定するものであり、経営合理化等の「支援」（指導）が継続的に行われることになると思われる。従来の融資手法においてもそのような経営関与はあり得るところであるが、金融庁自身が上記のような関与を強調していることからしても、従来とは経営関与が質的に異なるものになることが想定される。設定者である事業者（使用者）が、金融機関による経営合理化の指導を拒むことは考え難く、それが労働者の人員削減、労働条件の不利益変更にわたる場合には労働者の地位・労働条件にも大きな影響を与えることになる。このような局面では、労働者・労働組合は、使用者はもとより、金融機関等と交渉・協議しなければ、それらの影響についての問題を解決することはできない。

事業成長担保制度を設計するのであれば、事業担保権者に対し、労働組合から申し入れられた協議・交渉に対する応諾義務を課すなど、労働法的規制を導入すべきである。

- 4 事業成長担保制度の最大の問題は実行時にある。現在のところ、金融庁は、実行にかかる契約上の地位の移転は特定承継であると整理している。特定承継であれば、事業譲渡と同様、労働者の個別同意が必要になる（民法625条1項）。この点において、労働者の意に反する労働契約の承継はなされない。

最も問題になるのは、承継から労働者が排除される可能性である（不承継の不利益）。金融庁は、実行にあたっては、「開始決定と同時に管財人を選任」し、管財人に「事業の経営並びに財産の管理及び処分をする権利を専属させ」、「事業一体としての売却やその他個別財産の任意売却、強制執行手続による売却などを管財人の善管注意義務等に照らして相当な方法により行うものとし、これを裁判所の許可基準とする」などとしている。これは、管財人による、一部の事業の換価、個別資産の換価などを当然の前提としているようである。それが可能となれば、その換価（譲渡）から排除される事業や労働者は当然に現れる。事業成長担保の実行時は、設定者である事業者（使用者）が債務不履行状態にあるのであり、労働者にとって不承継の不利益（リスク）は極めて高

い。こうした労働者にとっての不承継の不利益を回避するために、実行時においては、総財産の換価（承継）を原則とするべきである。

また、事業譲渡で問題となる譲渡時における労働条件の不利益変更の問題も検討する必要がある。譲渡先企業が労働条件引き下げに合意しない労働者の承継を拒否することは、この事業成長担保権においても、その実行時に同様の事象が生じることは避けられない。

そもそも事業譲渡においては、その労働者保護に関する立法が存在せず、以上のような不承継の不利益の問題、譲渡時の労働条件不利益変更の問題、さらには倒産時を除く手続的規整の不存在などが従前より指摘されている。事業成長担保権を議論するのであれば、まずは、事業譲渡における労働者保護に関する立法を検討するべきである。

- 5 事業の再生、事業の譲渡について、労働者を組織する労働組合は強い利害関係人である。事業成長担保の強い影響力、強い効果に鑑みれば、労働組合との間で、実行時における設定者（使用者）、金融機関、裁判所、管財人との協議はもちろんのこと、設定時における設定者（使用者）、金融機関との協議も制度化（義務化）すべきである（ここでいう労働組合は、労働者の過半数を組織する労働組合を意味し、過半数を組織する労働組合が存在しなければ、過半数を代表する者との協議義務とする）。この点、現在の会社更生法のもとにおいては、過半数労働組合が存在しない場合の過半数労働者の選出手続等の定めが存在せず、実務上も過半数代表者が存在しない場合には意見聴取等は不要とされており、問題がある。この点についても検討が必要である。

また、金融庁等の説明からは、事業成長担保の実行がなされた場合の労働協約の帰趨は不明である。この点は、事業等の承継先との間でも、同一の内容の協約が締結された状態になるものと制度化すべきである（労働協約承継法6条3項参照）。また、事業譲渡等の組織再編等における同意条項・協議条項が存在する場合、事業成長担保権実行時における取扱いについても不明であり、この点の検討も必要である。

- 6 事業成長担保権については、裁判外の手続きとしての私的実行、任意実行、裁判上の手続としての管財人による実行などが検討されているところであり、それぞれの段階での使用者性も問題となる。

この点、裁判上の手続としての実行にあたっては、管財人に労働契約上の使用者としての地位も承継されることは当然である（倒産手続下の管財人に使用者性を認めるのが通説・判例である）。

裁判外の手続きのうち私的実行については、例えば収益執行等をする局面において、事業を執行する権限を設定者から担保権者に移すことが考えられるが、この権限移譲をもって、その移譲される事業については、担保権者に労働契約上の使用者性の地位も移る可能性もある。

任意実行については、設定者と担保権者の協力によって進められるものであり、設定者が事業運営権及び管理権を引き続き行使できるものと想定されるが、事業成長担保権

者においても事業運営権及び管理処分権を行使できるという立場も紹介されている。この立場によれば、やはり事業成長担保権者の使用者性の問題、少なくとも労働組合法上の使用者性の問題が浮上することになる。

さらに、事業譲渡先の使用者性の問題も検討する必要がある。労働契約が承継されれば、当然に労働契約上の使用者の地位も完全に移転することになるが、問題は、事業譲渡が成立する前の段階で、労働組合法上の使用者の地位が認められるかという問題である。この問題については、いわゆる採用前の当事者間の問題、すなわち近い将来当該労働者との間で労働契約が成立する蓋然性が存在するか否かといった枠組みで処理すべきことになるが、必ずしも見解の一致は見られない。

以上のように、事業成長担保権については、その実行に関連する使用者性の問題が存在するが、十分に議論されている状況にない。

- 8 以上のとおり、事業成長担保権については、その労働者保護に関する検討等が極めて不十分な状況にある。日本労働弁護団は、これらの十分な議論がなされていない状況においては、事業成長担保権の制度化には強く反対する。

以上